



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE VISCOFAN, S.A.

1. INTRODUCCIÓN

En el presente documento se recoge la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de Viscofan, S.A. (en adelante, Viscofan, la Sociedad o el Grupo). La política de remuneraciones (en adelante, la Política) contiene los siguientes apartados:

- Principios de la Política.
- Características del sistema retributivo de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, incluyendo los objetivos y métricas de la retribución variable, ajustes ex – post, la tabla con todos los componentes retributivos y el resumen de las principales condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos.
- Características del sistema retributivo de los consejeros en su condición de tal, incluyendo el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros y una tabla con los diferentes conceptos remunerativos a percibir por los consejeros.
- Política retributiva aplicable a nuevos consejeros.
- Vigencia de la política de remuneraciones.

La presente Política será sometida a votación vinculante de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

2. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La combinación de talento y compromiso de los miembros del Consejo de Administración constituye uno de los pilares de Viscofan y, con este objetivo, se determina la política de remuneraciones para atraer, retener y comprometer a los mejores profesionales y lograr así los objetivos a largo plazo de la Sociedad. Adicionalmente, se tiene en consideración el entorno económico, los resultados y la estrategia de la Sociedad, las exigencias legales y las recomendaciones en materia de buen gobierno corporativo.

Los principios generales que sustentan la política de remuneraciones de los consejeros son los siguientes:

Alineamiento con los intereses de los accionistas	El diseño de la política de remuneraciones se revisa periódicamente para asegurar la alineación entre la consecución de resultados y la creación de valor para el accionista.
Objetividad	Las remuneraciones se asignan según criterios objetivos de forma equitativa para todos los consejeros, teniendo en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.
Proporcionalidad	Los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en empresas comparables.
Idoneidad	La política de remuneraciones se adecúa a la composición del Consejo, los importes son suficientes para retribuir su cualificación, dedicación y responsabilidad, garantizando la debida fidelidad y vinculación con la Sociedad, pero sin que se llegue a comprometer la independencia de sus miembros.
Transparencia	El detalle por conceptos, los criterios de asignación y el desglose individual serán publicados en el informe anual de remuneraciones y sometidos a votación consultiva por la Junta General.

Dentro del plan de mejora continua de la política de remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa periódicamente la política de remuneraciones atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

Factores internos	Factores externos
Plan estratégico y objetivos corporativos	Opinión de accionistas e inversores institucionales
Condiciones retributivas del equipo directivo	Prácticas de mercado de empresas comparables
Normativa interna de la Sociedad	Recomendaciones de buen gobierno
	Legislación vigente en cada momento

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

3.1. Características de la remuneración de los consejeros ejecutivos

Con el fin de que en la Sociedad exista una política de remuneración coherente en toda la organización y que ésta se encuentre alineada verticalmente con la estrategia empresarial, los principios y principales elementos de la política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos son similares a los de la alta dirección de Viscofan.

A este respecto, los principios aplicables a la remuneración de los consejeros ejecutivos,

además de los establecidos en el apartado 1 anterior, son los siguientes:

- La remuneración tiene en cuenta parámetros basados en la consecución de objetivos del Grupo, tanto financieros alineados con el plan estratégico plurianual y objetivos anuales, como en objetivos estratégicos no financieros, así como el desempeño personal.
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (anual) y variable (anual y de largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones periódicamente revisa que el paquete retributivo de los consejeros ejecutivos sea competitivo respecto a las prácticas de mercado de entidades comparables a Viscofan. A la hora de realizar este análisis, la Comisión puede contar con el apoyo de asesores externos expertos en compensación.

3.2. Objetivos y métricas vinculados a la retribución variable

En el proceso que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones lleva a cabo para analizar, seleccionar y proponer objetivos y métricas con los que determinar la retribución variable de los consejeros ejecutivos, se tienen en cuenta las prioridades estratégicas del Grupo, tanto a corto como a largo plazo, contempladas en el Plan Estratégico aprobado por el Consejo de Administración.

Tanto para la remuneración variable anual como la remuneración variable de largo plazo, se establece una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos, que pueden ser financieros y no financieros. Adicionalmente en la remuneración variable anual también se valora el desempeño personal.

Las principales características de los objetivos son los siguientes:

- Se revisan periódicamente para asegurar que son suficientemente exigentes.
- Son medibles y cuantificables, cuyas ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al comienzo del ejercicio teniendo en cuenta, entre otros factores, el entorno económico, el plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto del Grupo o las expectativas de los inversores.
- Durante el periodo de medición son objeto de un seguimiento periódico por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Al finalizar el periodo de medición, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa su grado final de cumplimiento.

En todo caso, la Sociedad detallará anualmente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros los objetivos concretos establecidos para la remuneración variable anual y para los planes de incentivo a largo plazo vigentes.

3.3. Control ex-post de la retribución variable (“Clawback”)

Teniendo en cuenta que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en virtud de las funciones establecidas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, es competente para proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones y la retribución individual de los consejeros ejecutivos, podrá solicitar al Consejo la cancelación o la devolución del abono de la retribución variable anual y/o plurianual de los consejeros ejecutivos si se producen las siguientes circunstancias dentro de los doce meses posteriores al abono de dicha retribución:

- Caída significativa del beneficio neto consolidado (superior a un 50%).

- Incumplimiento grave por el beneficiario de la normativa interna, incluyendo, en particular, la relativa a riesgos.
- Reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.

Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

3.4. Tabla sobre la política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos

	Propósito	Límites	Funcionamiento
Retribución Fija	Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.	<p>Cuantía Presidente: 585.000 € Consejero Director General: 450.000 €</p> <p>Actualización de la retribución fija No se prevén variaciones significativas durante el periodo de vigencia de la Política. En todo caso, el Consejo de Administración podrá revisar anualmente esta retribución por si es necesario su ajuste, en función del nivel de responsabilidades asumidas en cada momento por los consejeros ejecutivos, la evolución de la Sociedad, el correspondiente análisis de mercado y la evolución de los índices macroeconómicos como el IPC. Dicho ajuste de la retribución fija será siempre siguiendo los criterios de prudencia y moderación que caracterizan la política retributiva de Viscofan.</p> <p>La actualización que se produzca en los términos descritos, siempre deberá ser motivada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y se informará convenientemente en el Informe Anual sobre Remuneraciones para su aprobación por la Junta General</p>	Se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo. También se valora la remuneración fija que se satisfaga en el mercado en compañías comparables.
Remuneración por pertenencia, dedicación y asistencia a las sesiones del Consejo de Administración	Remunerar las responsabilidades del cargo de consejero y la dedicación al Consejo de Administración.	<p>Cuantía Presidente: 160.000 €. Consejero Director General: 80.000 €</p> <p>En todo caso, dichas retribuciones estarán sujetas al límite máximo establecido para la remuneración de los consejeros en su condición de tales (ver apartado 4 siguiente).</p>	De acuerdo a la política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales descrita en el apartado 4 siguiente.
Retribución Variable Anual	Incentivar el cumplimiento de objetivos financieros,	<p>Retribución Variable Anual Objetivo (target) 70% de la retribución fija anual. Se alcanzará en</p>	Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su

	Propósito	Límites	Funcionamiento
	alineados con el Plan Estratégico, no financieros y de desempeño individual	<p>caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.</p> <p>Retribución Variable Anual Máxima</p> <p>120% de la Retribución Variable Anual Objetivo. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.</p> <p>Métricas</p> <p>Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, industriales, operativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico del Grupo Viscofan.</p> <p>Los objetivos corporativos tienen un peso, como mínimo del 50% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado equilibrio entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad, así como otros relacionados con el valor de la acción de la Sociedad.</p> <p>Por su parte, los objetivos cuantificables propios de cada consejero ejecutivo tendrán un peso máximo del 30%.</p> <p>El peso de la evaluación del desempeño será como máximo del 20%.</p>	<p>cumplimiento, una vez finalizado el mismo.</p> <p>Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p> <p>La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo y un nivel objetivo ("target") que se corresponde con el cumplimiento de los objetivos al 100%. Para niveles intermedios se determina mediante interpolación lineal.</p> <p>En el caso de que la Comisión determine que se han superado los objetivos fijados al inicio del ejercicio y que se ha alcanzado un nivel de sobrecumplimiento, se podrá abonar un incentivo adicional que no superará el incentivo máximo indicado.</p> <p>Para el cálculo del importe de la retribución variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos –individual y/o global- y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos.</p> <p>La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico dentro de los 30 días posteriores a la fecha de formulación de las cuentas anuales.</p>
Plan de Incentivo a Largo Plazo	Recompensar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo Viscofan en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y la creación de valor sostenible para el accionista.	<p>Incentivo Objetivo Anualizado (Target anualizado)</p> <p>70% de la retribución fija anual.</p> <p>Incentivo Máximo</p> <p>120% del Incentivo Objetivo Anualizado.</p> <p>Métricas</p> <p>Objetivos económico-financieros y operativos del plan estratégico, objetivos de creación de valor para los accionistas, así como objetivos no financieros. Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras.</p> <p>El peso de los objetivos no financieros será como máximo del 20%.</p>	<p>El periodo de medición de los objetivos será, como mínimo, de tres años.</p> <p>El Plan podrá abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto.</p> <p>La escala de cumplimiento, fijada al inicio del Plan, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo y un nivel máximo, si se han superado los objetivos. Para niveles intermedios se determina mediante interpolación lineal.</p> <p>La Comisión realiza un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el Plan, se determina el grado de consecución. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Financiera, que facilita información sobre los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado.</p> <p>Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados</p>

	Propósito	Límites	Funcionamiento
			de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.
Remuneración variable trienal 2016-2018		En el año 2019 se abonará, en su caso, el incentivo en metálico correspondiente a la remuneración variable trienal 2016-2018.	La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará el grado de consecución de los objetivos establecidos en el plan de remuneración variable trienal y, teniendo en cuenta las ponderaciones de cada métrica, determinará el importe a abonar a los consejeros ejecutivos.

3.5. Otros elementos retributivos

Los consejeros ejecutivos pueden ser beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros, vehículo de empresa, el pago de primas de seguros de vida y de pólizas de asistencia sanitaria, de las que podrán ser beneficiarios tanto los consejeros ejecutivos como los miembros de la unidad familiar que convivan con él, la contribución a sistemas de previsión social, en línea con la política retributiva de la alta dirección del Grupo. Dichas percepciones no superarán el 20% de su retribución anual fija.

La política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos no contempla la concesión de otros beneficios, créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad.

3.6. Compromiso de tenencia permanente de acciones

Los consejeros ejecutivos deberán mantener mientras mantengan la condición de tal un número de acciones equivalente a dos anualidades de retribución fija bruta.

Para alcanzar dicho objetivo se establece un periodo de cuatro años, a contar desde el inicio de vigencia de la Política o desde el nombramiento en el caso de nuevos consejeros.

La valoración de las acciones en cartera a la fecha de aprobación de la Política de Remuneraciones se realizará al precio de cierre de la acción en la fecha de celebración de la Junta General de Accionistas que apruebe la presente Política.

3.7. Condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos

Los contratos que en la actualidad regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los consejeros ejecutivos son de naturaleza mercantil e incluyen las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos. Dichos contratos han sido propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad.

A continuación se describen de forma resumida las principales cláusulas indemnizatorias, de exclusividad y no competencia de los contratos de los consejeros ejecutivos:

	Descripción
Preaviso	Preaviso pactado de 6 meses. En caso de incumplimiento del plazo, la parte que haya incumplido deberá indemnizar a la otra con las remuneraciones correspondientes al periodo de preaviso incumplido.
Indemnización en caso de extinción de la relación contractual y compromiso de no competencia	La indemnización será equivalente a dos anualidades de la retribución fija. Se entiende incluido dentro de este importe la compensación por el compromiso de no competencia de dos años una vez se extinga el contrato. En caso de incumplimiento del compromiso de no competencia el consejero ejecutivo deberá reintegrar la indemnización recibida y abonar tres veces su importe en concepto de daños y perjuicios. No procederá la indemnización si el cese es motivado por una conducta grave, dolosa y culpable del consejero ejecutivo en el ejercicio de sus funciones. Por otro lado, en caso de extinción de la relación a instancia del consejero ejecutivo, éste tendrá derecho a

	Descripción
	<p>percibir la indemnización de dos anualidades de la retribución fija en los siguientes escenarios:</p> <p>(i) Modificación sustancial de las condiciones de prestación de servicios que redunden notoriamente en perjuicio del consejero ejecutivo.</p> <p>(ii) Se produzca una modificación sustancial de las condiciones de prestación de servicios del consejero ejecutivo como consecuencia de un cambio significativo en la titularidad de la Sociedad que tenga por efecto una renovación de los órganos rectores de la Sociedad o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios.</p>
Confidencialidad	<p>El Reglamento del Consejo de Administración establece que el consejero guardará secreto sobre las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo.</p> <p>El deber de secreto persistirá después de que haya cesado en su cargo, por el motivo que fuese, pudiendo únicamente ser relevado del mismo por acuerdo del Consejo en pleno.</p>

4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TAL

Los principios específicos a la hora de establecer la remuneración de los consejeros en su condición de tal son los siguientes:

- Relación con la dedicación efectiva;
- Vinculación con la responsabilidad y el desarrollo de sus funciones como consejeros.
- Ausencia de componentes variables de su retribución en aras de su total independencia.
- Carácter incentivador sin que su cuantía condicione su independencia.

Sin perjuicio de las remuneraciones que puedan percibir por sus funciones ejecutivas, de acuerdo con los Estatutos sociales, el importe anual de las retribuciones de los consejeros en su condición de tales, por todos los conceptos, no excederá del límite del 1,5% del beneficio líquido anual consolidado antes de impuestos. La retribución anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al propio Consejo la propuesta de distribución de su importe entre los consejeros.

A continuación se desglosan los elementos de la política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tal.

	Propósito	Importe anual	Comentarios
Retribución Fija por pertenencia al Consejo	Remunerar convenientemente la responsabilidad y la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del consejero.	80.000 € por consejero.	El Presidente del Consejo tiene una remuneración específica y no percibe esta asignación.
Retribución fija al Presidente del Consejo	Remunerar convenientemente la dedicación adicional que el cargo exige, el nivel de responsabilidad, habilidades y experiencia requerida para desempeñar el rol.	160.000 €.	-

	Propósito	Importe anual	Comentarios
Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración	Remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración.	3.000 € por cada reunión y consejero.	El Presidente y el Consejero Director General no percibirán importe alguno en concepto de dietas por asistencia.
Retribución Fija por la pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración	Remunerar la dedicación y asistencia a las sesiones de la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.	Comisión de Auditoría: 30.000 € Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 20.000 €	Los Presidentes de ambas Comisiones tienen una remuneración específica por lo que no perciben esta asignación.
Retribución Fija por la presidencia de las Comisiones del Consejo de Administración	Remunerar convenientemente la dedicación adicional de los presidentes de la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.	Comisión de Auditoría: 45.000 € Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 30.000 €.	-

Estos importes permanecerán fijos mientras el Consejo de Administración no acuerde su modificación, de lo cual se informará en el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someterá anualmente a la consideración de la Junta General de Accionistas.

No se prevé la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración.

Tampoco se establece la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social a pesar de que esta posibilidad se recoge en los Estatutos Sociales, ni indemnizaciones por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en relación con la terminación de su vinculación con la Sociedad por la condición de consejero, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales distintas a las incluidas anteriormente.

5. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo anteriormente descrito para los consejeros ejecutivos será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política para desempeñar funciones ejecutivas. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración tendrán en consideración, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualesquiera otras que considere adecuado tomar en cuenta para determinar los elementos e importes del sistema retributivo aplicables, en su caso, al nuevo consejero ejecutivo, lo que se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.

Excepcionalmente, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podría proponer para su decisión por el Consejo establecer un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de Viscofan.

Para promociones internas, la Comisión podrá cancelar y/o compensar los incentivos pre-

existentes y otras obligaciones que pudieran estar vigentes en el momento del nombramiento.

En el caso de que el nuevo nombramiento implique una asignación internacional, se aplicará la política general de asignaciones internacionales de la Compañía. Esta cubre (aunque no está limitada) complementos por el coste de vida, vivienda, mudanza, educación, equalización fiscal y asesoramiento fiscal.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 4 anterior.

6. VIGENCIA

Sin perjuicio de lo previsto por la Ley de Sociedades de Capital en materia de política de remuneración de los miembros del consejo, las políticas y procedimientos contenidos en el presente documento serán aplicables desde la fecha de aprobación de la Junta General de Accionistas de Viscofan y mantendrán su vigencia durante los tres años siguientes, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante la Junta General de accionistas de Viscofan.