
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A-31065501]

Denominación Social:

[**VISCOFAN, S.A.**]

Domicilio social:

[Polígono industrial berroa 15-4ª planta - 31192 Tajonar -Navarra - España]

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.

La política de remuneraciones de los consejeros de Viscofan S.A ("Viscofan" o la "Sociedad") vigente en el ejercicio 2020 fue aprobada por la junta general de accionistas de la Sociedad celebrada el 25 de mayo de 2018 como punto separado del orden del día (punto sexto) y mantendrá su vigencia durante los tres años siguientes (la "Política"). La Política fue elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "Comisión") de la Sociedad tras un proceso de reflexión acerca de la política vigente hasta entonces, considerando el grado de alineamiento respecto a las recomendaciones de gobierno corporativo, las prácticas de mercado, particularmente de empresas del IBEX 35 y los intereses de los accionistas. En dicho proceso se contó con el asesoramiento de la consultoría Willis Towers Watson

La Política establece un sistema de remuneraciones de los consejeros (i) por su condición de tales y (ii) por funciones específicamente ejecutivas o de alta dirección:

I. Remuneraciones de los consejeros por su condición de tales.-

a. Límite.-

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 (artículo 29 de los estatutos sociales). 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. Por lo anterior, el pago se viene realizando una vez que la junta general de accionistas aprueba las cuentas anuales del ejercicio anterior.

b. Conceptos.-

La Política recoge dos conceptos distintos:

(i.) una retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones, y según cargos o funciones que se ostenten en dichos órganos.

(ii.) dietas de asistencia a las sesiones del Consejo.

II. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos por funciones ejecutivas o de alta dirección.- Por el desempeño de sus funciones ejecutivas, la remuneración de los consejeros ejecutivos se compone de los siguientes conceptos:

a. Una remuneración fija anual (indistintamente esta remuneración fija anual será referida en este informe también como "Sueldo") determinada en atención a las funciones ejecutivas asociadas al cargo y la que se satisfaga en el mercado a compañías comparables. Durante la vigencia de la Política no se prevén variaciones significativas, aunque sí su actualización conforme a parámetros de la Política (i.e. evolución de la Sociedad, análisis de mercado, evolución de índices macroeconómicos como el IPC).

b. Una retribución variable anual (también referido como "Bono Anual"), que se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económicos-financieros, industriales, operativos y cualitativos concretos, del 70% del Sueldo para la "Retribución Variable Anual Objetivo" (target, esto es, para el caso de cumplimiento del 100% de los objetivos), y que tiene como máximo hasta el 120% de la Retribución Variable Anual Objetivo (esto es, hasta el máximo del 84% del Sueldo del consejero ejecutivo) en supuestos de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.

c. Un plan de incentivo a largo plazo (también referido como "Bono Trienal"), con el fin de 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 siendo el límite del "Incentivo Objetivo Anualizado" (target anualizado) el 70% de la retribución fija anual, que tiene como máximo el 120% del Incentivo Objetivo Anualizado (84% del Sueldo).

d. Otros beneficios: seguro de vida y accidentes, póliza de asistencia sanitaria y vehículo de empresa.

La Sociedad cuenta asimismo con un seguro de responsabilidad civil para los consejeros y directivos.

En el ejercicio 2020, la Comisión en el marco establecido por la propia Política, en su sesión de 20 de febrero de 2020 ha propuesto y el Consejo de Administración en su sesión de 27 de febrero de 2020 ha acordado lo siguiente:

- (i) Someter a la junta general de accionistas el incremento del número de consejeros de 10 a 11 y el nombramiento de una nueva consejera independiente. Por ello, las cantidades devengadas por el conjunto de los consejeros por su condición de tales durante el ejercicio 2020 se incrementarán dentro de los límites de la Política y conforme a la misma.
- (ii) Como en ejercicios pasados, la actualización del Sueldo de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2020 y la determinación de los objetivos a los que sujeta el Bono Anual de los mismos, también para el ejercicio 2020. La información sobre ello se facilita en el apartado posterior.
- (iii) Someter a la aprobación de la junta general de accionistas el Plan de Incentivo a Largo Plazo (Bono Trienal) para el periodo 2019-2021 en lo que a los consejeros ejecutivos de la Sociedad se refiere conforme a la legislación vigente. El referido Plan 2019-2021 fue aprobado, previo informe de la Comisión, por el Consejo de Administración con fecha 30 de julio de 2019 y comunicado como información relevante a la Comisión Nacional del Mercado de Valores en dicha fecha.

- **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.

La retribución de los consejeros ejecutivos –Presidente ejecutivo y consejero Director General del Grupo Viscofan;- está equilibrada en tres componentes principales:

- El componente fijo, que se devenga en todo caso, de forma que no es un elemento que suponga una exposición a riesgo.
- La retribución variable anual o Bono Anual, ligada al cumplimiento de objetivos de negocio operativos y financieros que son propuestos por la Comisión y aprobados por el Consejo de Administración. Los objetivos de la retribución variable anual, en la medida en que se basan, principalmente en el presupuesto anual, están alineados con la visión estratégica y objetivos a largo plazo del que recogen los planes estratégicos del grupo Viscofan (actualmente el Plan MORE TO BE 2016-2020).
- La retribución variable a largo plazo, que toma como referencia esencialmente la creación de valor para el accionista y su sostenibilidad, con un horizonte temporal mínimo de tres años

En un escenario de cumplimiento estándar de objetivos (target, esto es, para el caso de cumplimiento del 100% de los objetivos) la retribución variable representa aproximadamente un 60% de la retribución total de los consejeros ejecutivos, con una distribución también equilibrada entre retribución anual y plurianual. La estructura final del "mix retributivo" de los consejeros ejecutivos, en definitiva, está en función de la consecución de los objetivos y de la valoración que haga el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, del desempeño de dichos consejeros.

Como elementos de mitigación del riesgo, se ha de tener en cuenta lo siguiente:

- La alta dirección del Grupo tiene el mismo esquema de retribución variable, lo que dota de mayor cohesión a la gestión y desincentiva una excesiva asunción de riesgos por determinados categorías de directivos en sus respectivas áreas.
- La función principal de la Comisión en todo el proceso, que analiza, selecciona y propone los objetivos y métricas de la retribución variable de los consejeros ejecutivos –así como de la alta dirección-. Las principales características de los objetivos son las siguientes:
 - a) se revisan periódicamente para asegurar que son suficientemente exigentes;
 - b) son medibles y cuantificables, cuyas ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por la Comisión al comienzo de cada ejercicio (habitualmente en el mes de febrero de cada ejercicio) para la remuneración variable anual, teniendo en cuenta entre otros factores, el entorno económico, el plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto del grupo y las expectativas o consenso de inversores y analistas;
 - c) durante el periodo de medición son objeto de seguimiento por la Comisión;
 - d) al finalizar el periodo de medición la Comisión evalúa su grado final de cumplimiento. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección de Auditoría Interna (que depende funcionalmente de la Comisión de Auditoría), de la Dirección Financiera Corporativa y demás Direcciones con responsabilidades en la materia, que facilitan 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. Y se prevé la eliminación de aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. La Comisión evaluará el grado de consecución de los objetivos establecidos y, teniendo en cuenta las ponderaciones de cada métrica establecida, determinará el importe a abonar a los consejeros ejecutivos, lo que ha de ser aprobado posteriormente por el Consejo de Administración. La evaluación de los objetivos anuales y a largo plazo y reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados.

e) En los términos indicados, la remuneración variable, anual y plurianual, está limitada por la propia Política al 70% de la remuneración anual fija o Sueldo del consejero ejecutivo para el target y el 84% para los supuestos de sobrecumplimiento.

- La Política incluye un control ex-post de la retribución variable ("Clawback") si se producen las siguientes circunstancias dentro de los doce meses posteriores al abono de dicha retribución:

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

b) Incumplimiento grave por el beneficiario de la normativa interna, incluyendo, en particular, la relativa a riesgos.

c) 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.

- Para reforzar el compromiso de los consejeros ejecutivos con los intereses de la sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, la Política incluye un compromiso de tenencia permanente de acciones por el que los consejeros ejecutivos deberán mantener, mientras mantengan la condición de tales, 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, si bien los dos consejeros ejecutivos existentes son titulares de acciones cuyo valor supera el umbral indicado.

- En cuanto a las medidas para evitar conflictos de interés, de acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración los consejeros son requeridos para informar (concretamente con motivo del proceso anual de evaluación) o tienen el deber de hacerlo tan pronto como tengan conocimiento de su existencia, la concurrencia de conflictos de interés, con obligación de dimisión inmediata en caso de persistencia de tal conflicto o de que su presencia en el consejo sea contraria a los intereses de la Sociedad. Asimismo los consejeros se deben abstener de deliberar y votar en los asuntos en que tengan interés, directo o indirecto, incluso a través de personas vinculadas, excepto en los acuerdos o decisiones que afecten a su condición de consejero, como su designación o revocación para cargos dentro del Consejo.

Por otra parte, la normativa interna de la Sociedad sobre las medidas para evitar conflictos de interés es aplicable a todos los empleados del Grupo Viscofan.

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

Las remuneraciones de los consejeros por su condición de tales en el ejercicio 2020 se mantienen en los términos previstos en la Política.

- El Presidente del Consejo de Administración devengará, por dicha condición, una retribución fija de 160.000 €.

- Los vocales del Consejo de Administración, por pertenencia al Consejo de Administración, devengarán una retribución fija por un importe anual de 80.000 € por consejero.

-Adicionalmente, se devengará una retribución fija por cargo y pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración:

-Comisión de Auditoría: Presidente 45.000€ y vocales 30.000 €.

-Comisión de Nombramientos y Retribuciones: Presidente 30.000 € y vocales 20.000 €.

Las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, para remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración, se mantienen en los 3.000 € por cada reunión y consejero. El Presidente y el consejero Director-General, por su condición de consejeros ejecutivos que perciben otras remuneraciones por sus funciones ejecutivas, no percibirán importe alguno en concepto de dietas.

La Sociedad cuenta con un seguro de responsabilidad civil para los consejeros y directivos cuya prima para el ejercicio 2020 es de 50.120 Euros.

- **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.**

Para los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas o de alta dirección el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, ha establecido para el ejercicio 2020 la siguiente retribución fija:

- Presidente: 606.000 € (en 2019: 595.000 €).

- Consejero Director General: 466.000 € (en 2019: 458.000 €)

Conforme a la Política se ha propuesto y acordado dicha actualización del Sueldo considerando, esencialmente, evolución del Grupo e índices tomados como referencia en el Grupo para la actualización de salarios.

- **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 remuneración en especie que será devengada en el 2020 por los conceptos previstos en la Política (prima de seguro de vida y accidente, asistencia sanitaria y vehículo) se estima en 11 miles de € para el Presidente Ejecutivo y 32 miles de € para el Consejero Director General.

- 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 variables del sistema retributivo para los consejeros ejecutivos en el ejercicio en 2020 en aplicación de lo dispuesto en la Política son los siguientes:

- Retribución variable anual (Bono Anual).
- Para el Presidente Ejecutivo se ha fijado un Bono Anual target (esto es, para el caso del cumplimiento del 100% de los objetivos) de 424.200 €.
- Para el Consejero Director General se ha fijado un Bono Anual target (para el caso del cumplimiento del 100% de los objetivos) de 326.000 €.

Los objetivos y ponderaciones han sido propuestos por la Comisión y aprobados por el Consejo de Administración en su sesión de 27 de febrero de 2020, y son los siguientes:

- a) Objetivos Corporativos, comunes para los dos consejeros ejecutivos, que ponderan el 50% en el Bono Anual:
- Parámetros económico-financieros: el incremento de ventas, EBITDA y beneficio neto, respecto del ejercicio precedente; la reducción ratio stock/ventas e incremento del valor de la acción.
 - Parámetros no financieros: mejora de objetivos de desarrollo sostenible respecto de ejercicio precedente en reducción de las emisiones de CO2 sobre producción y reducción de residuos sobre producción.
- b) Objetivos propios de cada consejero ejecutivo, que ponderan un 30% en el Bono Anual, ligados a objetivos estratégicos y operativos del Grupo.
- c) Evaluación del desempeño de cada consejero ejecutivo, que pondera un máximo del 20% del Bono Anual.
- Una vez terminado el ejercicio, la Comisión determinará el grado de cumplimiento de los objetivos y la evaluación del desempeño de los consejeros ejecutivos y dicho porcentaje se aplicará al Bono Anual target para determinar el importe concreto de la retribución variable anual, lo que se elevará al Consejo de Administración para su aprobación.

- Plan de incentivo a largo plazo. El Consejo de Administración ha elevado a la aprobación de la junta general de accionistas de 2020 para los consejeros ejecutivos el Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2019-2021, cuyas características principales (que constan en la propuesta de acuerdo y en el informe que se pondrá a disposición de los accionistas) son las siguientes, conforme a lo comunicado por la Sociedad a la Comisión Nacional del Mercado de Valores con fecha 30 de julio de 2019.

- El Plan consiste en un incentivo extraordinario, plurianual y mixto, pagadero en metálico (en un 30% para los consejeros ejecutivos) y acciones de la Sociedad (en un 70% para los consejeros ejecutivos).

Los importes y número máximo de acciones para los consejeros ejecutivos, conforme a los límites establecidos en la Política, son los siguientes:

- Para el Presidente Ejecutivo un máximo de 374.850€ y 17.853 acciones para el cumplimiento de objetivos considerados al 100% o Target; y un máximo de 449.820€ y 21.424 acciones en caso de sobrecumplimiento.
- Para el Consejero Director General del Grupo un máximo de 288.540€ y 13.742 acciones para el Target; y un máximo de 346.248€ y 16.491 acciones en caso de sobrecumplimiento.

Todas las acciones a entregar en ejecución del Plan procederán de la autocartera de la Sociedad. No se garantiza ningún valor mínimo de las acciones asignadas.

Se propone pagar un incentivo en función de los siguientes parámetros en el Periodo de Medición:

1. Rentabilidad Total del Accionista (Ratio de ponderación = 0,8

Se propone que como criterio o parámetro esencial del Plan la Rentabilidad Total del Accionista (RTA) que mide el retorno de la inversión para el accionista como suma de la variación en el precio de la acción en el Periodo de Medición más los dividendos y otros conceptos similares percibidos durante dicho periodo. Se toma referencia inicial el precio medio de cotización de la acción en el mes de diciembre de 2018, esto es, 48,99 euros la acción. Para el cálculo de la evolución del RTA al final del periodo, se considerará igualmente la media de la cotización de la acción en el mes de diciembre de 2021. De acuerdo con estos valores de referencia, se establece un nivel mínimo de cumplimiento a partir del cual se empieza a percibir el Plan del 4% de la Tasa Anual de Crecimiento Conjunto (TACC) y ampliar hasta el 120% sobre el ratio de ponderación si el RTA tiene un incremento total en el Periodo de Medición del 11% TACC ("Sobrecumplimiento máximo RTA"). Estos valores de cumplimiento se han determinado en atención a la propia evolución histórica de rentabilidad de las acciones de Viscofan.

2. Reducción de la accidentabilidad (Ratio de ponderación = 0,1).

Para alcanzar un mayor grado de concienciación, seguimiento y alineación del equipo gestor con la seguridad y salud laboral se establece como un indicador no financiero a largo plazo la mejora del ratio de accidentabilidad, entendido como la reducción del ratio de horas de trabajo perdidas como consecuencia de accidentes con baja frente al total de horas teóricas de trabajo en el Periodo de Medición. El punto de partida queda establecido en la cifra de 2018 de 0,38%, se propone una reducción mínima del promedio del indicador del 3% y ampliar hasta el 100% sobre el ratio de ponderación si este indicador se reduce un 7% de promedio en el Periodo de Medición.

3. Sostenibilidad medioambiental (Ratio de ponderación = 0,1)

Con el objetivo de impulsar el desarrollo de la economía circular y la reducción del impacto medioambiental de la actividad productiva se propone utilizar un nuevo indicador que relacione el ratio de toneladas de residuos gestionados en vertedero por cada millón de metros extruidos. Partiendo de la cifra de 1,27 se propone una reducción mínima del indicador en 4 puntos porcentuales y ampliar hasta el 100% sobre el ratio de ponderación si el indicador se reduce hasta 10 puntos porcentuales en el Periodo de Medición.

Será condición para el abono del Plan que el Consejo de Administración de Viscofan haya ratificado el grado de cumplimiento de los parámetros y magnitudes del mismo, previo informe de la Comisión. Conforme a la Política, los consejeros ejecutivos beneficiarios del Plan no podrán transferir las acciones entregadas durante un período de tres años salvo que sean titulares, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual. Regirá igualmente lo dispuesto en la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros sobre el control ex post de la retribución variable ("Clawback").

- 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.

La Sociedad no cuenta con sistemas de ahorro a largo plazo para los consejeros.

- 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.

Se prevén en los contratos de los consejeros ejecutivos los siguientes supuestos:

- Una indemnización de dos anualidades de remuneración fija anual por la extinción de la relación contractual por causa no imputable al consejero, incluida la extinción a instancia del consejero ejecutivo en los supuestos de:

i) Modificación sustancial de las condiciones de prestación de servicios que redunden notoriamente en perjuicio del consejero ejecutivo.

(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.

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.

- Pacto de no competencia de dos años. La compensación por el compromiso de no competencia de dos años se entiende incluida dentro de la indemnización prevista por la extinción de la relación. 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.

- 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.

Los contratos de los consejeros ejecutivos se ajustan a las siguientes condiciones esenciales:

- Naturaleza mercantil
- Carácter indefinido.
- Preaviso de 6 meses para su terminación voluntaria (recíproco). Se prevé una indemnización en caso de incumplimiento del plazo de preaviso de 6 meses (recíproco) consistente en el pago de las remuneraciones correspondientes al período de preaviso incumplido.
- Indemnizaciones así como pactos post-concurrencial (vid. apartado anterior).
- Deber de confidencialidad sobre las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el ejercicio de su cargo, deber que persistirá después de que hayan cesado en su cargo, por el motivo que fuese.

Excepcionalmente, y para facilitar la contratación de candidatos, la Política prevé la posibilidad que la Comisión pueda proponer al Consejo de Administración una prima de contratación para compensar pérdidas de incentivos no devengados, así como la posibilidad de que si implica una asignación internacional la aplicación de la política de la Sociedad para tales supuestos (i.e. complemento de vivienda). Tales circunstancias no se han producido ni la Sociedad ha abonado prima alguna en este sentido.

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

No se prevén remuneraciones suplementarias distintas a las expuestas en apartados anteriores.

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

No se han concedido ni están previstos.

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

No existen ni serán devengadas remuneraciones suplementarias distintas a las expuestas en apartados anteriores.

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 vigente Política fue aprobada por la junta general de accionistas de Viscofan de fecha 25 de mayo de 2018 y se aplicó en dicho ejercicio. En el 2020 no están previstos cambios en la Política distintos de lo expuesto en apartado el A.1 anterior, en síntesis:

- Sometimiento a la Junta General de Accionistas el incremento de 10 a 11 del número de consejeros, mediante el nombramiento de una consejera independiente, lo que determinará el devengo de las remuneraciones previstas en la Política por dicha consejera, una vez nombrada y aceptado el cargo.
- La actualización anual ordinaria de la retribución fija de los consejeros ejecutivos en los términos de la Política y la fijación de los objetivos a que se sujeta el Bono Anual.
- Sometimiento a la junta general de accionistas del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo de medición 2019-2021 en los términos expuestos.

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.

<http://www.viscofan.com/es/responsabilidad-corporativa/gobierno-corporativo/reglamentos-y-politicas>

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.

El Informe anual de remuneraciones de consejeros del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2018 obtuvo el respaldo mayoritario de los accionistas, concretamente 98,22 % de los votos, mejorando el obtenido en el ejercicio anterior (95,11%). Por lo anterior, así como derivado del contacto continuo con accionistas e inversores se concluye que la Política vigente está alineada y cuenta con el respaldo de los accionistas y no se ha planteado en el ejercicio someter a la Junta General modificaciones a dicha Política. En el ejercicio 2021, a propuesta de la Comisión, está previsto que se someta nuevamente por el Consejo de Administración a la junta general de accionistas la aprobación de una nueva la política de remuneraciones para los ejercicios 2021-2023.

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.

Conforme a la normativa interna de la Sociedad, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, es el órgano competente para fijar, en el marco de la Política aprobada por la junta general de accionistas, la retribución de los consejeros, salvo para la retribución consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre estas o que esté referenciada al valor de las acciones de Viscofan, que deberá ser aprobada también por aquella.

La Comisión, que se ha reunido en 8 ocasiones durante el ejercicio 2019, tiene a la fecha de este informe la siguiente composición:

NOMBRE: D. Jaime Real de Asúa Arteché /CARGO: Presidente / TIPOLOGÍA: Externo Independiente
NOMBRE: D. José María Aldecoa Sagastasoia /CARGO: Vocal/ TIPOLOGÍA: Externo Independiente
NOMBRE: D. Néstor Basterra Larroudé /CARGO: Vocal/ TIPOLOGÍA: Otros Externos

NOMBRE: D. Juan March de la Lastra/ CARGO:Vocal/ TIPOLOGÍA: Externo Dominical
NOMBRE: D. José Antonio Cortajarena Manchado / CARGO: Secretario no vocal / TIPOLOGÍA:N/A

En todos los procesos de adopción de sus respectivas decisiones, la Comisión y el Consejo de Administración han contado con la información y el asesoramiento de los servicios internos de la Sociedad.

Cabe distinguir al respecto:

- (i) Sobre la remuneración de los consejeros en su condición de tales la aplicación de la Política se realiza conforme a lo siguiente:
- Dietas. Tras la celebración de cada sesión del Consejo de Administración, previa justificación por el Secretario de la lista de asistencia, ha procedido al abono de la dieta devengada por cada consejero con derecho a la misma
 - Retribución fija. El pago de las cantidades devengadas por cada consejero en su condición de tales por el ejercicio 2019, está sujeta a la aprobación de los estados financieros de dicho ejercicio por la junta general de accionistas de 2020, dentro de los 6 primeros meses del ejercicio (y previsiblemente en el mes de abril). Una vez aprobados dichos estados financieros, se adoptará el acuerdo correspondiente de reconocimiento y pago a cada consejero conforme a las cuantías establecidas en la Política.
- (ii) Sobre la remuneración de los consejeros ejecutivos:
- La propuesta de retribución individual fija o Sueldo de cada consejero ejecutivo para el 2019 fue elevada por la Comisión en su sesión de 21 de febrero de 2019 y aprobada por el Consejo de Administración con fecha 28 de febrero de 2019. Dicho sueldo se ha ido abonando mensualmente a los consejeros ejecutivos.
 - La liquidación y reconocimiento de dicho Bono Anual del 2019 ha sido propuesta por la Comisión en su sesión de 20 de febrero de 2020 y aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 27 de febrero de 2020. En el proceso de determinación del grado de cumplimiento de los objetivos financieros se basa en el informe financiero anual en los términos que se formulan y se someten a la aprobación por los accionistas.
- c. En relación con el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2020, la propuesta definitiva de la Comisión fue realizada para todo el colectivo beneficiario del Plan en la sesión de 27 de junio de 2019 y aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 30 de julio de 2019. Particularmente, la elevación del referido Plan a la aprobación de la junta general de accionistas para los consejeros ejecutivos conforme a la normativa vigente, se ha propuesto por la Comisión y el Consejo de Administración lo ha acordado en la sesión del 27 de febrero de 2020.

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 respuesta a este apartado está incluida en el apartado A.1. con referencia a acciones derivadas de la aprobación de la Política en la Junta General de 2018.

En primer término, en lo que la remuneración de los consejeros por su condición de tales, el esquema de fijar una remuneración fija y dietas, excluyendo el pago de remuneración variable para los consejeros no ejecutivos, que representan la mayoría en el Consejo de Administración (80%) no fomenta una excesiva asunción de riesgos y promueve una mayor visión a largo plazo en la definición de la estrategia y planes de acción de la Sociedad y del grupo.

Respecto de los consejeros ejecutivos la Política vigente incorporó elementos que reducen la exposición a riesgos excesivos e incrementan la alineación con los objetivos a largo plazo.

- Se actualizó e incrementó el componente fijo, de manera que estando alineado en el percentil 25 del mercado de referencia (Sociedades del IBEX-35), retribuye adecuadamente el cargo y responsabilidad y se devenga en todo caso, por lo que no supone una exposición a riesgo en sí mismo.
- Se establecieron de forma expresa en la Política límites máximos a la retribución variable, tanto anual como trienal, en los términos expuestos del 70% del Sueldo de los consejeros ejecutivos para el caso de cumplimiento del 100% y del 120% de la Retribución Variable Anual Objetivo o del Incentivo Objetivo Anualizado (84% del Sueldo) para los supuestos de sobrecumplimiento de los objetivos.
- Se establece una razonable distribución entre la retribución anual y la plurianual (con un periodo de medición mínimo de 3 años en esta última).
- Se introduce una cláusula clawback mediante la cual la Sociedad puede recuperar la retribución variable de los consejeros ejecutivos si se dan una serie de circunstancias durante los doce meses posteriores a la fecha de abono de la retribución variable.
- Se ha reducido la indemnización por extinción de la relación contractual, en los casos en que procede, a dos anualidades de su retribución fija.

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.

Las retribuciones devengadas por los consejeros en su condición de tales vienen determinadas de forma fija en la Política y no están determinadas por los resultados u otras medidas de rendimiento de la Sociedad. En aplicación de dicha Política -pago de dietas de asistencia y devengo a cada consejero de una cantidad fija por pertenencia al Consejo de Administración, Comisiones y cargos el importe total asciende a 1.417 miles de euros con respecto al límite estatutario (artículo 29 de los estatutos sociales y que reproduce la Política) de que no puede superar el 1,5% del beneficio líquido anual consolidado antes de impuestos. Dicho importe es inferior en un aproximado 15,46% a la devengada en el ejercicio 2018 (1.676 miles de euros). Asimismo, en cuanto a los Sueldos de los consejeros ejecutivos una vez determinada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión conforme a lo expuesto no está sujeta a los resultados o a otras medidas de rendimiento de la Sociedad o del Grupo.

En cuanto a la retribución variable de los consejeros ejecutivos se ha determinado por el Consejo, a propuesta de la Comisión, una vez se ha dispuesto de las cuentas anuales auditadas.

En cuanto a la retribución variable anual o Bono Anual, está ligado, dentro del marco previsto en la Política, en un 50% a los principales indicadores económico-financieros -ventas, Ebitda, beneficio neto, evolución de la acción o ratio inventarios/ventas- y de sostenibilidad de la Sociedad - reducción de ratio de accidentabilidad y absentismo- del Grupo y a otros objetivos estratégicos u operativos propios de cada consejero ejecutivo (en un 30%), de modo que el desempeño en el conjunto de aquellos y de estos determina que importe final reconocido y devengado como Bono Anual. Además el componente de la propia evaluación del desempeño de cada consejero, por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión, con un peso de ponderación del 20% está alineado con la Política aprobada por la Junta.

Finalmente, indicar que respecto de las remuneraciones en especie, la Sociedad ha abonado las previstas en la Política (por un total de 45.000 €) sin que tampoco excede del límite del 20% de la retribución fija de los consejeros ejecutivos.

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	38.349.769	82,47
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	436.136	1,14
Votos a favor	37.666.980	98,22
Abstenciones	246.653	0,64

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.

Los componentes fijos se han determinado conforme a la Política vigente, que no ha tenido en el ejercicio 2019 variaciones respecto del año anterior una vez que la misma fue aprobada por la junta general de accionistas de 25 de mayo de 2018 por un plazo de 3 años.

Por tanto se ha devengado una retribución fija para los consejeros en su condición de tales, cuya cuantía se ha mantenido en 80.000 euros; igualmente se han aplicado conforme a la Política las dietas para remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración de los consejeros no ejecutivos: 3.000 € por cada reunión y consejero.

También se han aplicado sin variación las remuneraciones fijas para los vocales y los Presidentes de las comisiones del Consejo:

- Comisión de Auditoría:
- Presidencia: 45.000 €
- Vocal: 30.000 €

- Comisión de Nombramientos y Retribuciones:
- Presidencia: 30.000 €.
- Vocal: 20.000 €

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.

En el 2018 se actualizó la remuneración fija o Sueldo de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones de alta dirección con el objetivo de asegurar un posicionamiento en el entorno del percentil 25 del mercado de referencia (IBEX 35) y manteniendo la proporcionalidad de la retribución del consejero Director General respecto a la del Presidente. Conforme a la Política y durante su vigencia no se prevén variaciones significativas si bien el Consejo de Administración puede revisar y ajustar el Sueldo anualmente, en atención a distintos criterios como evolución de la Sociedad o indicadores macroeconómicos; lo que precisamente se acordó por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión con un incremento en el 2019 de 1,7%. Por tanto, en el 2019, respecto del Presidente ejecutivo, partiendo de la retribución fija de 585.000 euros fijada para 2018, para el ejercicio 2019 la Comisión propuso y el Consejo de Administración aprobó una mera actualización a 595 miles de euros. Respecto del consejero Director General, partiendo de la retribución fija de 450 miles de euros, la Comisión para el 2019 propuso y el Consejo de Administración aprobó una actualización a 458 miles de euros, con base en iguales elementos indicados.

La información detallada del devengo de la retribución variable de los consejeros ejecutivos, tanto anual como plurianual se determina en el apartado B.7.

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 ejecutivos han devengado en el ejercicio 2019, la siguiente retribución variable anual (Bono Anual):

Presidente Ejecutivo:

Bono Anual Target (cumplimiento del 100% de los objetivos): 416.500€.

- Objetivos corporativos de Grupo, (peso 50%): Grado de consecución 48 %
- o Parámetros económico financieros: ventas, Ebitda, beneficio neto, evolución de la acción o ratio inventarios/ventas
- o Parámetros de sostenibilidad: reducción de ratio de accidentabilidad y absentismo
- Objetivos de crecimiento y estratégicos (peso del 30%): Grado de consecución 75 %
- Evaluación del desempeño (peso 20%): Grado de reconocimiento 90%
- Total Grado de cumplimiento 65%
- Importe del Bono Anual 2019: 271.000€

Consejero Director General:

Bono Anual Target (cumplimiento del 100% de los objetivos): 320.600 €.

- Objetivos corporativos de Grupo, (peso 50%): Grado de consecución 48%
- o Parámetros económico financieros: ventas, Ebitda, beneficio neto, evolución de la acción o ratio inventarios/ventas
- o Parámetros de sostenibilidad: reducción de ratio de accidentabilidad y absentismo-
- Objetivos de crecimiento y estratégicos (peso del 30%): Grado de consecución 75%
- Evaluación del desempeño (peso 20%): Grado de reconocimiento 90%
- Total Grado de cumplimiento 65%
- Importe del Bono Anual 2019: 208.500€

Dichos importes se abonarán en el primer trimestre de 2020.

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

Remisión al apartado A.1 en el que se expone que el Consejo de Administración ha elevado a la aprobación de la Junta General de Accionistas del 2020 para los consejeros ejecutivos el Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2019-2021 cuyas características constan en dicho apartado.

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.

No se han producido las circunstancias que determinan la devolución de retribuciones variables.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No aplicable. No están contemplados los sistemas de ahorro a largo plazo en la política de remuneraciones

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.

No aplicable. No se han producido.

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.

[No se han producido]

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. No se han producido remuneraciones suplementarias.]

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. No se han producido.]

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

[La remuneración en especie devengada en el 2019 por los conceptos previstos en la Política (primas de seguro de vida por accidentes, asistencia sanitaria y vehículo) ha sido de 6 miles de € para el Presidente ejecutivo y 39 miles de € para el Consejero Director General.]

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. No se han producido.]

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 aplicable. No se han producido.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don JOSÉ DOMINGO AMPUERO OSMA	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ ANTONIO CANALES GARCÍA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JAIME REAL DE ASÚA Y ARTECHE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDÉ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña AGATHA ECHEVARRÍA CANALES	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don SANTIAGO DOMÉCQ BOHÓRQUEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don JOSÉ DOMINGO AMPUERO OSMA	160			595	271				1.026	1.165

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 2019	Total ejercicio 2018
Don JOSÉ ANTONIO CANALES GARCÍA	80			458	209				747	759
Don IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	80	36	45						161	166
Don JOSÉ MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	80	36	50						166	152
Don JAIME REAL DE ASÚA Y ARTECHE	80	36	30						146	143
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDÉ	80	36	20						136	271
Doña AGATHA ECHEVARRÍA CANALES	80	36	30						146	245
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	80	33	20						133	130
Don SANTIAGO DOMÉCQ BOHÓRQUEZ	80	33	30						143	140
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	80	36	30						146	82

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ DOMINGO AMPUERO OSMA	Primas de seguro de vida y accidentes, póliza de asistencia sanitaria y vehículo de empresa	6

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ ANTONIO CANALES GARCÍA	Primas de seguro de vida y accidentes, póliza de asistencia sanitaria y vehículo de empresa	39

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 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JOSÉ DOMINGO AMPUERO OSMA	1.026			6	1.032					
Don JOSÉ ANTONIO CANALES GARCÍA	747			39	786					
Don IGNACIO MARCO-CARDOQUI IBAÑEZ	161				161					
Don JOSÉ MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	166				166					
Don JAIME REAL DE ASÚA Y ARTECHE	146				146					
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDÉ	136				136					
Doña AGATHA ECHEVARRÍA CANALES	146				146					
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	133				133					
Don SANTIAGO DOMÉCQ BOHÓRQUEZ	143				143					
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	146				146					
TOTAL	2.950			45	2.995					

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 se ha producido]

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

[27/02/2020]

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

- [] Si
- [√] No