POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS VISCOFAN, S.A. – INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS (ARTÍCULO 529 NOVODECIES DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL)

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe recoge la propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante "política de remuneraciones") de Viscofan, S.A. (en adelante "Viscofan", "El Grupo" o "la Sociedad") durante el período trienal 2018-2020 que se elevará a la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día. Este se pone a disposición de los accionistas en la página web de Viscofan, conforme ordena el artículo 529 novodecies, apartado 1, del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo ("LSC").

El citado artículo exige que las sociedades cotizadas tengan una política de remuneraciones aprobada por la Junta General al menos cada tres años y que cualquier remuneración que perciban los consejeros durante los tres ejercicios siguientes a aquel dentro del cual se hubiera aprobado la política de remuneraciones sean acordes con esa política de remuneraciones.

La aprobación con carácter consultivo, bajo el punto séptimo del orden del día de la Junta General de Accionistas de 7 de mayo de 2015, del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2014, permitió considerar la política de remuneraciones de Viscofan contenida en dicho informe como política de remuneraciones durante los tres ejercicios siguientes, todo ello de acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria, apartado 2 a), de la Ley 31/2014, de reforma de la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones presenta para su aprobación una nueva política de remuneraciones que será aplicable desde la fecha de aprobación de la Junta General de Accionistas de Viscofan y mantendrá su vigencia durante los tres años siguientes.

2. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Los principios generales que sustentan la política de remuneraciones 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.

3. RESUMEN DE LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2018-2020 RESPECTO A LA POLÍTICA 2015-2017

Durante 2016 y 2017 Viscofan llevó a cabo una reflexión profunda sobre la política de remuneraciones y su grado de alineamiento respecto a las recomendaciones de gobierno corporativo, las prácticas de mercado de empresas comparables y los intereses de los accionistas. A partir de las conclusiones alcanzadas, la política de remuneraciones que se presenta para su aprobación introduce las siguientes modificaciones respecto a la política anterior:

- Política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos:
  - Se revisa la retribución total del Primer Ejecutivo para asegurar un posicionamiento en el entorno del percentil 25 del mercado de referencia (IBEX 35). A su vez, se mantiene la relatividad actual de la retribución del Consejero Director General respecto a la del Presidente.

    Teniendo en cuenta lo anterior, esta revisión ha implicado las siguientes modificaciones para ambos consejeros ejecutivos:

    - Se incrementa la retribución variable “en riesgo”, tanto a corto como a largo plazo. En concreto, en un escenario de cumplimiento estándar de objetivos (target), la retribución variable representaría aproximadamente un 60% de la retribución total con una distribución equilibrada entre retribución anual y plurianual.

    - Se ajusta la retribución fija anual para alcanzar el posicionamiento deseado.

- Se introduce la posibilidad de implantar un Plan de Incentivo a Largo Plazo en acciones.

- Se introduce una cláusula clawback mediante la cual la Compañía 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 reduce la indemnización por extinción de la relación contractual de los consejeros ejecutivos actuales de dos anualidades de retribución fija y variable anual bruta a dos anuales de la retribución fija bruta. Esta cuantía remunera también el compromiso de no competencia postcontractual. En el caso de nuevos nombramientos de consejeros con funciones ejecutivas se aplicarían estas mismas condiciones.

  Se introduce la obligación de que los consejeros ejecutivos mantengan durante el ejercicio de su cargo un número de acciones equivalente a dos anualidades de su retribución fija bruta.

- Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tal:
  - Se reduce la remuneración específica del Presidente por su pertenencia al Consejo de Administración.

  - Se equipara la remuneración del Consejero Director General, por su pertenencia al Consejo de Administración, al del resto de vocales del Consejo.

  - Como consecuencia de la extinción de la Comisión Delegada, se elimina la remuneración específica por pertenencia a dicha Comisión.

  - Se elimina la remuneración específica para el cargo de Vicepresidente.

4. VIGENCIA

Esta política de remuneraciones se someterá a aprobación ante la Junta General de accionistas de Viscofan el 24 y 25 de mayo de 2018 en primera y segunda convocatoria; y, si se aprueba, será aplicable desde la fecha de aprobación de la Junta General de Accionistas de Viscofan y mantendrá 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.