ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2017

C.I.F.	A-31065501

DENOMINACIÓN SOCIAL
VISCOFAN, S.A.

DOMICILIO SOCIAL
Polígono Industrial Berroa- C/Berroa nº15-4ª planta-31192 Tajonar-NAVARRA - España

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.

- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

El año 2018 se somete a la aprobación de los accionistas una nueva política de remuneraciones de los consejeros, que empezaría su vigencia tras su aprobación por la Junta General, en su caso, para los siguientes tres años.
Hasta ese momento se prevé que se siga aplicando la política de remuneraciones aprobada según el régimen incluido en la disposición transitoria de la Ley 31/2014 para la mejora del gobierno corporativo, al haberse aprobado en votación consultiva el Informe de Remuneraciones presentado a la Junta General de accionistas celebrada el 7 de mayo de 2015.

1-POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE HASTA LA JUNTA GENERAL
Principios y fundamentos
- Aprobación por la Junta General. Exclusivamente la prevista en los estatutos de la Sociedad.
- Objetividad. Asignada según criterios objetivos de forma ecuánime para todos los consejeros, teniendo en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.
- Proporcionalidad. Adecuada a la importancia de la sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en empresas comparables.
- Idoneidad. Adecuada a la composición del Consejo, de importe suficiente para retribuir su cualificación, dedicación y responsabilidad y para garantizar la debida fidelidad y vinculación con la sociedad, y su independencia.
- 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.

Consejeros no ejecutivos
Percibirán una retribución fija en su calidad de consejeros.
Además, por su asistencia a las reuniones del Consejo, percibirán una dieta. No percibirán remuneración variable.

Presidente y vicepresidentes del Consejo. Percibirán una cantidad fija.

Comisión delegada
Sus miembros recibirán una retribución fija.

Comisión de auditoria y comisión de nombramientos y retribuciones
Recibirán una retribución fija. Sus presidentes percibirán 1,5 veces dicha retribución.

Consejeros ejecutivos
Recibirán:
-Una retribución fija.
-Una remuneración variable anual y una remuneración variable trienal.

Ambas tomando como referencia los mismos criterios que se determinen para la alta dirección, en base a una combinación de parámetros basados en la consecución de objetivos de Grupo tanto financieros alineados con el Plan Estratégico plurianual y los objetivos de cumplimiento anuales, como en objetivos estratégicos no financieros, así como al desempeño personal.

Para la remuneración trienal se consideran parámetros alineados con la remuneración y la creación de valor a largo plazo para los accionistas.

La determinación de su cuantía anual se aprobará por el Consejo de Administración en base a la evaluación de los consejeros ejecutivos, según la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Además, podrán recibir un seguro de vida y accidentes y una revisión médica, un seguro médico y un vehículo de empresa.

No percibirán remuneración por su pertenencia al Consejo, a las Comisiones del Consejo y a otros Consejos del Grupo Viscofan ni dietas por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y a las distintas comisiones.

Las condiciones de preaviso, compromiso de no concurrencia, indemnización por cese y demás condiciones de sus contratos son las siguientes:
Se prevé una indemnización de dos anualidades iguales al total de la última percibida, en caso de que durante su mandato se les cese sin causa justificada, con un compromiso de no competencia de dos años una vez finalizado el contrato. En caso de incumplimiento de dicho compromiso de no competencia deberán reintegrar la indemnización recibida y abonar tres veces su importe en concepto de daños y perjuicios.

El contrato incluye además un preaviso de seis meses en caso de extinción del contrato, que deberán cumplir ambas partes. En caso de incumplimiento la parte que haya incumplido deberá indemnizar a la otra con los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido.

Límite máximo
La remuneración del Consejo de Administración y sus comisiones no podrá exceder el 1,5% del beneficio líquido del Grupo Viscofan. No se computarán a efectos del límite establecido, las retribuciones procedentes de otras funciones derivadas de sus relaciones laborales o profesionales.

Consejeros de otras sociedades el grupo Viscofan
Los consejeros de la matriz Viscofan no tendrán remuneración en los Consejos de las filiales a los que pertenezcan.

2-POLITICA DE REMUNERACIONES QUE SE SOMETERÁ A APROBACIÓN EN LA JUNTA GENERAL DE 2018 (se reproduce aquí un resumen de la misma por cuestiones de espacio, pero la política completa se someterá a su aprobación por la Junta General de accionistas a celebrar en 2018)

Principios
- 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.

Remuneración de los consejeros ejecutivos
Sus principios y principales elementos son similares a los de la alta dirección de Viscofan. Son los siguientes:
*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.

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:
• 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.

Tabla de remuneraciones de los consejeros ejecutivos
a) Retribución fija:
Propósito: Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.
Cuantía:
-Presidente: 585.000 €.
-Consejero Director General: 450.000 €.
Actualización: 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 del IPC.

b) Remuneración por pertenencia, dedicación y asistencia a las sesiones del Consejo de Administración.
Propósito: Remunerar las responsabilidades del cargo de consejero y la dedicación al Consejo de Administración.
Cuantía:
-Presidente: 160.000 €.
-Consejero Director General: 80.000 €.

En todo caso, dichas retribuciones estarán sujetas al límite máximo establecido para la remuneración de los consejeros en su condición de tales.
Funcionamiento:
De acuerdo a la política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales.

c) Retribución variable anual
Propósito: Incentivar el cumplimiento de objetivos financieros, alineados con el Plan Estratégico, estratégicos no financieros y de desempeño individual
Límites:
Retribución Variable Anual Objetivo (target): 70% de la retribución fija anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.
Retribución Variable Anual Máxima: 120% de la Retribución Variable Anual Objetivo. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.

Métricas
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.
- Objetivos corporativos: mínimo del 50% en el conjunto del incentivo. 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.
- Objetivos cuantificables propios de cada consejero ejecutivo: máximo del 30%.
- Evaluación del desempeño: máximo del 20%.

Funcionamiento:
Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo.
Se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.
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.
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.
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.

d) Plan de incentivo a largo plazo
Propósito: 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.

Límites:
Incentivo Objetivo Anualizado (Target anualizado): 70% de la retribución fija anual. Incentivo Máximo: 120% del Incentivo Objetivo Anualizado.

Métricas
- Objetivos económico-financieros y operativos del plan estratégico
- Objetivos de creación de valor para los accionistas.
- Objetivos no financieros. Su peso será como máximo del 20%.

Funcionamiento:
El periodo de medición: mínimo tres años.
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.
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. 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. Se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.
En el año 2019 se abonará, en su caso, el incentivo en metálico correspondiente a la remuneración variable trienal 2016-2018 actualmente vigente.

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

f) 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.

g) Condiciones contractuales 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.
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 período de preaviso incumplido.

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 percibir la indemnización de dos anualidades de la retribución fija en los siguientes escenarios:
(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.

Remuneraciones de los consejeros en su condición de tal.
Principios específicos:
• Relación con la dedicación efectiva;
• Vinculación con la responsabilidad y el desarrollo de sus funciones como consejeros.
• Ausencia de componentes variables en aras de su total independencia.
• Carácter incentivador sin que su cuantía condicione su independencia.

-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. 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.
-Retribución Fija por pertenencia al Consejo. Importe anual: 80.000 € por consejero.
Comentarios: El Presidente del Consejo tiene una remuneración específica y no percibe esta asignación.
-Retribución fija al Presidente del Consejo. Importe anual: 160.000 €.
-Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración para 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.
*Comisión de Auditoría: 30.000 €
*Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 20.000 €
Comentarios: 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:
*Comisión de Auditoría: 45.000 €
*Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 30.000 €.

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.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la 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.

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.

Para llevar a cabo dicha reflexión la comisión de Nombramientos y Retribuciones, constituida por una mayoría de consejeros independientes y presidida por un consejero independiente, ha contado con el asesoramiento de Willis Towers Watson, consultor externo independiente experto en sistemas de remuneración.

Como resultado de todo ello, la propuesta de política de remuneraciones que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha presentado al Consejo y que éste somete a la Junta General 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 anualidades 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 que se somete a la Junta General para su aprobación, se elimina la remuneración específica por pertenencia a dicha Comisión.
- Se elimina la remuneración específica para el cargo de Vicepresidente

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

1-Estos son los componentes fijos de la remuneración y su cuantificación para el año 2018 de acuerdo con la política vigente hasta la Junta General:

CONSEJEROS NO EJECUTIVOS
Retribución fija. 80.000€.
Dietas por asistencia. 3.000€/reunión.

PRESIDENTE DEL CONSEJO:
Retribución fija. 350.000€.

VICEPRESIDENTES DEL CONSEJO
Vicepresidencia primera: Retribución fija. 250.000€.
Vicepresidencia Segunda: Retribución fija. 175.000€

COMISIÓN DELEGADA o COMITÉ EJECUTIVO
Retribución fija: 100.000€. No hay dietas por asistencia

COMISIÓN DE AUDITORIA
Vocales. Retribución fija. 30.000€.
Presidente. Retribución fija. 45.000€.
No hay dietas por asistencia

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
Vocales. Retribución fija. 20.000€.
Presidente. Retribución fija. 30.000€.
No hay dietas por asistencia

PRESIDENTE EJECUTIVO
Sueldo fijo.358.948€. Seguro vida y accidentes. Revisión médica. Vehículo empresa.

CONSEJERO DIRECTOR GENERAL
Sueldo fijo. 347.185€. Seguro vida y accidentes. Revisión y seguro médico. Vehículo empresa

LIMITE MÁXIMO TOTAL
Remuneración total Consejo < 1,5% beneficio líquido del Grupo Viscofan.
No se computan retribuciones de otras funciones por relaciones laborales o profesionales.

CONSEJOS DE OTRAS SOCIEDADES DEL GRUPO VISCOFAN.
Los consejeros no perciben remuneración ni dietas por su pertenencia a comisiones o a otros consejos

2-Estos son los componentes fijos de la remuneración y su cuantificación para el año 2018 de acuerdo con la política que se somete a la Junta General de accionistas y que será de aplicación, en su caso, desde su aprobación:

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. 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.

Retribución Fija por pertenencia al Consejo.
Importe anual: 80.000 € por consejero.
Comentarios: El Presidente del Consejo tiene una remuneración específica y no percibe esta asignación.

Retribución fija al Presidente del Consejo.
Importe anual: 160.000 €.

Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración para 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.
-Comisión de Auditoría: 30.000 €
-Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 20.000 €
Comentarios: 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:
-Comisión de Auditoría: 45.000 €
-Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 30.000 €.

Retribución fija de los consejeros ejecutivos:
Cuantía:
Presidente: 585.000 €
Consejero Director General: 450.000 €

Otros elementos retributivos
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 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.

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

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.

- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anules (bonus).

- Las clases de consejeros (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.

- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

La única remuneración no fija prevista en la política de remuneraciones, tanto en la que está vigente como en la que se somete a la Junta General de accionistas a celebrar en 2018 y que, en su caso, entrará en vigor a partir de su aprobación, es para los consejeros ejecutivos, que pueden recibir una remuneración variable anual y una remuneración variable trienal.

De acuerdo con la política vigente la remuneración anual se fija en base a una combinación de parámetros basados en la consecución de objetivos de Grupo tanto financieros alineados con el Plan Estratégico plurianual y los objetivos de cumplimiento anuales, como en objetivos estratégicos no financieros, así como al desempeño personal. Los parámetros financieros que se han marcado como objetivos para la remuneración variable anual de 2017 en aplicación de esta política de remuneraciones son de Ventas, EBITDA, Resultado Neto, ratio de inventario sobre ventas. Otros parámetros incluidos son el valor de la acción, proyectos asociados a objetivos estratégicos no financieros, y un mayor impulso de las políticas de EHS y RSC.

Para la política de remuneraciones que se somete a la Junta General a celebrar en 2018, tal y como se ha explicado en el apartado A.1 la retribución variable de los consejeros ejecutivos contempla:

a) Retribución variable anual
Propósito: Incentivar el cumplimiento de objetivos financieros, alineados con el Plan Estratégico, estratégicos no financieros y de desempeño individual
Límites:
Retribución Variable Anual Objetivo (target): 70% de la retribución fija anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.

Retribución Variable Anual Máxima: 120% de la Retribución Variable Anual Objetivo. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.

Métricas

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.
- Objetivos corporativos: mínimo del 50% en el conjunto del incentivo. 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.
- Objetivos cuantificables propios de cada consejero ejecutivo: máximo del 30%.
- Evaluación del desempeño: máximo del 20%.

Funcionamiento:
Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo.
Se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.
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.
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.
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.

b) Plan de incentivo a largo plazo
Propósito: 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.

Límites:
Incentivo Objetivo Anualizado (Target anualizado): 70% de la retribución fija anual. Incentivo Máximo: 120% del Incentivo Objetivo Anualizado.

Métricas
- Objetivos económico-financieros y operativos del plan estratégico
- Objetivos de creación de valor para los accionistas.
- Objetivos no financieros. Su peso será como máximo del 20%.

Funcionamiento:
El periodo de medición: mínimo tres años.

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.

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. 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. Se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

En el año 2019 se abonará, en su caso, el incentivo en metálico correspondiente a la remuneración variable trienal 2016-2018.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No aplicable. No están contemplados en la política de remuneraciones.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones
No existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero. Las únicas indemnizaciones previstas son las que los consejeros ejecutivos pueden recibir por la terminación de sus contratos por la realización de sus funciones de alta dirección.

A.7 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos
Los contratos de los consejeros ejecutivos están regulados por lo establecido en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas y son aprobados por el Consejo de Administración según lo establecido por la normativa vigente. De acuerdo con la política de remuneraciones vigente tanto en el contrato del Presidente ejecutivo como en el contrato del Director General se prevé una indemnización de dos anualidades iguales al total de la última percibida, en caso de que durante su mandato se le cese sin causa justificada, con un compromiso de no competencia de dos años una vez finalizado el contrato. En caso de incumplimiento de dicho compromiso de no competencia deberá reintegrar la indemnización recibida y abonar tres veces su importe en concepto de daños y perjuicios. Ambos contratos incluyen además un preaviso de seis meses en caso de extinción del contrato, que deberán cumplir ambas partes. En caso de incumplimiento la parte que haya incumplido deberá indemnizar a la otra con los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido. Tal y como se ha señalado en el punto A.1, la política que se somete a la Junta General de accionistas y que estará en vigor a partir de su aprobación, incluye las siguientes condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos: -Son de naturaleza mercantil e incluyen las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos. -Han sido propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad. - 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 período de preaviso incumplido. - 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 percibir la indemnización de dos anualidades de la retribución fija en los siguientes escenarios: (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.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias
A excepción de la remuneración de los consejeros ejecutivos por sus funciones de alta dirección, ya explicadas, no existe ninguna otra

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos
No aplicable. No se han concedido ni se prevén en la política de remuneraciones vigente

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie
Las únicas remuneraciones en especie de acuerdo con la política vigente son las que pueden recibir los consejeros ejecutivos consistentes en un seguro de vida y accidentes, una revisión médica, un seguro médico del Consejero Director General y un vehículo de empresa. En la política que se somete a la Junta General para su aprobación se prevé que 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 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.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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
No aplicable.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera 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.

Explique los otros conceptos retributivos
No aplicable. No existen otros conceptos retributivos distintos de los ya descritos anteriormente.

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos
Tal y como ha quedado descrito en el apartado A.1, la política de remuneraciones que se somete a la Junta General para su aprobación prevé que 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.

Las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales incluyen el principio específico de la ausencia de componentes variables en aras de su total independencia.

En la remuneración de los consejeros ejecutivos se incluye el principio específico de mantener 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.

Además, la política prevé 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:
• 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.

Asimismo la retribución variable de los consejeros ejecutivos está limitada:
*Retribución variable anual
Límites:
Retribución Variable Anual Objetivo (target): 70% de la retribución fija anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.
Retribución Variable Anual Máxima: 120% de la Retribución Variable Anual Objetivo. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.
*Plan de incentivo a largo plazo
Límites:
Incentivo Objetivo Anualizado (Target anualizado): 70% de la retribución fija anual.
Incentivo Máximo: 120% del Incentivo Objetivo Anualizado.

Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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. Se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

Por último, la política incluye un compromiso de tenencia permanente de acciones por el que los consejeros ejecutivos deberán mantener mientras mantengan la condición de tal un número de acciones equivalente a dos anualidades de retribución fija bruta en 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.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Los conceptos retributivos y estructura de la política aplicada durante el ejercicio cerrado a 31.12.2017 son:

CONSEJEROS NO EJECUTIVOS
-Retribución fija. 80.000€.
-Dietas por asistencia. 3.000€/reunión.

PRESIDENTE DEL CONSEJO
-Retribución fija. 350.000€.

VICEPRESIDENTES DEL CONSEJO
-Vicepresidencia primera. 250.000€.

-Vicepresidencia Segunda. 175.000

COMISIÓN DELEGADA O COMITÉ EJECUTIVO
-Retribución fija. 100.000€.

COMISIÓN DE AUDITORIA
-Vocales. 30.000€.
-Presidente. 45.000€.

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
-Vocales. 20.000€.
-Presidente. 30.000€.

PRESIDENTE EJECUTIVO
-Sueldo fijo: 358.948€.
-Retribución variable anual: 147.000€, como consecuencia de la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
-Retribución variable trienal: no procede su percepción hasta la finalización del período de tres años en 2018
-Seguro vida y accidentes. Revisión médica. Vehículo empresa. Todo ello por un valor de 3.273€.

CONSEJERO DIRECTOR GENERAL
No percibe remuneración como consejero. Su remuneración corresponde exclusivamente a sus funciones de alta dirección.
-Sueldo fijo: 347.185€.
-Retribución variable anual: 285.000€, como consecuencia de la propuesta realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
-Retribución variable trienal: no procede su percepción hasta la finalización del período de tres años en 2018.
-Seguro vida y accidentes. Revisión y seguro médico. Vehículo empresa. Todo ello por un valor de 9.747€.

LIMITE MÁXIMO TOTAL
-Remuneración total Consejo < 1,5% beneficio líquido del Grupo Viscofan.
No se computan retribuciones de otras funciones por relaciones laborales o profesionales

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2017
JOSÉ DOMINGO AMPUERO OSMA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
NESTOR BASTERRA LARROUDÉ	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
AGATHA ECHEVARRÍA CANALES	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JAIME REAL DE ASÚA Y ARTECHE	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ ANTONIO CANALES GARCIA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN MARCH DE LA LASTRA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
SANTIAGO DOMÉCQ BOHORQUEZ	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JOSÉ DOMINGO AMPUERO OSMA	362	350	0	147	0	0	0	0	859	808
JOSÉ ANTONIO CANALES GARCIA	357	0	0	285	0	0	0	0	642	547
NESTOR BASTERRA LARROUDÉ	0	330	33	0	0	100	0	0	463	463
AGATHA ECHEVARRÍA CANALES	0	255	33	0	0	100	0	0	388	388

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	0	80	30	0	0	30	0	0	140	148
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	0	80	30	0	0	65	0	0	175	176
JOSÉ MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	0	80	33	0	0	30	0	0	143	143
JAIME REAL DE ASÚA Y ARTECHE	0	80	33	0	0	30	0	0	143	140
JUAN MARCH DE LA LASTRA	0	80	33	0	0	20	0	0	133	130
SANTIAGO DOMÉCQ BOHORQUEZ	0	80	33	0	0	30	0	0	143	92

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ DOMINGO AMPUERO OSMA	859	0	0	859	0	0	0	0	859	808	0
NESTOR BASTERRA LARROUDÉ	463	0	0	463	0	0	0	0	463	463	0
AGATHA ECHEVARRÍA CANALES	388	0	0	388	0	0	0	0	388	388	0
JOSÉ ANTONIO CANALES GARCIA	642	0	0	642	0	0	0	0	642	547	0
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	140	0	0	140	0	0	0	0	140	148	0
JOSÉ MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	143	0	0	143	0	0	0	0	143	143	0
JAIME REAL DE ASÚA Y ARTECHE	143	0	0	143	0	0	0	0	143	140	0
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	175	0	0	175	0	0	0	0	175	176	0
JUAN MARCH DE LA LASTRA	133	0	0	133	0	0	0	0	133	130	0
SANTIAGO DOMÉCQ BOHORQUEZ	143	0	0	143	0	0	0	0	143	92	0
TOTAL	**3.229**	**0**	**0**	**3.229**	**0**	**0**	**0**	**0**	**3.229**	**3.035**	**0**

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

La retribución de los consejeros no ejecutivos es fija, proporcional a su responsabilidad y dedicación en sus respectivos cargos.

Los resultados y el rendimiento de la entidad tienen repercusión en los siguientes aspectos de la retribución de los consejeros ejecutivos:

Remuneración variable de los consejeros ejecutivos.

En la remuneración de los consejeros ejecutivos se incluye:

- Una remuneración variable anual y una remuneración variable trienal.

Ambas se establecerán tomando como referencia los mismos criterios que se determinen para la alta dirección de Viscofan, en base a una combinación de parámetros basados en la consecución de objetivos de Grupo ligados a los resultados y la evolución del valor de la acción, así como al desempeño personal.

Los parámetros financieros que se han marcado como objetivos para la remuneración variable anual de 2017 en aplicación de esta política de remuneraciones son de Ventas, EBITDA, Resultado Neto, ratio de inventario sobre ventas. Otros parámetros incluidos son el valor de la acción, proyectos asociados a objetivos estratégicos no financieros, y un mayor impulso de las políticas de EHS y RSC.

Su determinación se realiza en base a la evaluación de los consejeros ejecutivos por el Consejo de Administración, basado en los informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El pago se produce una vez que por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha comprobado el cumplimiento de todos los objetivos parametrizados de acuerdo a los establecidos al fijarlos.

En el ejercicio 2017 no se han alcanzado todos los objetivos propuestos y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto una retribución variable inferior a la alcanzada en 2016.

Por tanto el rendimiento de la entidad tiene repercusión directa en la determinación de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos.

D.3 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	36.873.231	79,12%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	744.800	2,02%
Votos a favor	35.955.335	97,51%
Abstenciones	173.096	0,47%

E 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.

La retribución total devengada en 2016 no coincide con la que se reportó en el informe de remuneraciones de 2016 porque en ese informe se incluyeron 41.000 euros devengados por la Ex-Consejera Laura Gonzalez Molero durante ese año.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 28/02/2018.

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

Sí ☐ No ☒