**INFORME RELATIVO AL PUNTO DÉCIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS SOBRE LA APROBACIÓN DE UN INCENTIVO PLURIANUAL PARA LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS PARA EL PERIODO 2019 A 2021 A LIQUIDAR EN METÁLICO Y MEDIANTE LA ENTREGA DE ACCIONES DE LA SOCIEDAD. DELEGACIÓN DE FACULTADES EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN PARA SU DESARROLLO Y EJECUCIÓN.**

El Consejo de Administración de Viscofan, S.A. ("**Viscofan"** o la "**Sociedad**"), aprobó con fecha 30 de julio de 2019 (comunicado a la Comisión Nacional del Mercado de Valores en dicha fecha, hecho relevante nº registro 280891), previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, un Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2019-2021 (en adelante, el "Plan") destinado a los consejeros ejecutivos de la Sociedad, directivos y otro personal clave del Grupo Viscofan que, sujeto al cumplimiento de los objetivos del mismo, daría lugar a la entrega de una cantidad en metálico y de acciones de la Sociedad.

Conforme a lo previsto en el artículo 219 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y en el artículo 29.2 de los Estatutos Sociales de Viscofan, tal y como se indicó en la comunicación pública del Plan, el mismo debe someterse, respecto de los consejeros ejecutivos de la Sociedad, a la aprobación por la Junta General de Accionistas, en los términos previstos en la legislación vigente y en la vigente Política de Remuneración de Consejeros.

El Consejo de Administración en su sesión de 27 de febrero de 2020, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, emite el presente informe para la Junta General de Accionistas prevista para el 23 de abril de 2020 en primera convocatoria y 24 de abril de 2020 en segunda, proponiendo la aplicación del Plan para los consejeros ejecutivos con iguales características básicas a las que fueron aprobadas y comunicadas con fecha 30 de julio de 2019 para el conjunto de los beneficiarios del mismo y que se transcriben a continuación:

**"*Objetivo y descripción del Plan***

*Objetivo.- El Plan se establece para reforzar el compromiso del equipo clave de gestión y el alineamiento con la creación de valor para el accionista en el periodo 1 de enero 2019 a 31 de diciembre de 2021 ("Periodo de Medición").*

*Descripción del Plan.- El Plan consiste en un incentivo extraordinario, plurianual y mixto, pagadero en metálico y acciones de la Sociedad, en los porcentajes que se asignen en función del nivel profesional del beneficiario que podrá dar lugar tras la aplicación de unos determinados coeficientes, con base en el grado de consecución de unos objetivos, (i) al pago de una cantidad en metálico y, (ii) sobre la base de un número inicial de acciones asignadas, a la entrega efectiva de acciones de Viscofan S.A en la fecha de abono prevista.*

***Beneficiarios***

*El Plan va dirigido a personas que, por su nivel de responsabilidad o por su posición en el Grupo Viscofan, contribuyen de una manera decisiva a la consecución de los objetivos de la Sociedad. En particular, los beneficiarios son:*

(i) *Los consejeros ejecutivos de la Sociedad: el Presidente Ejecutivo de la Sociedad y el Consejero Director General de la Sociedad y del Grupo.*

(ii) *altos directivos de la Sociedad y sociedades dependientes,*

(iii) *otros directivos y empleados de Viscofan S.A. y de sociedades dependientes.*

*Se estima que el Bono tendrá alrededor de 140 beneficiarios, sin perjuicio de la posibilidad de que por nuevas incorporaciones o por movilidad o cambios de nivel profesional se incluyan, durante el periodo de medición, nuevos beneficiarios, con respeto al límite máximo autorizado tanto en metálico como en acciones.*

***Plazo de duración.***

*El periodo de medición del Plan es de tres años, desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021.*

*El Plan será exigible y será liquidado dentro del mes siguiente al de la aprobación por la Junta General de la Compañía de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2021 ("Fecha de Liquidación"), esto es, dentro del primer semestre del año 2022. Los Beneficiarios que causen baja voluntaria antes de la Fecha de Liquidación perderán todos los derechos derivados del mismo.*

***Límites y procedencia de las acciones***

*El Plan tiene los siguientes límites:*

- *Respecto de la parte a liquidar en metálico, el Plan prevé un coste o pago máximo de 11.5 millones de euros para el caso de un supuesto de cumplimiento de los objetivos considerados al 100% (Target) y de 13 millones de euros para el caso de sobrecumplimiento.*
- *Respecto de la parte a liquidar en acciones, el Plan prevé como máximo, para conjunto de los beneficiarios, la asignación de 175.000 acciones para el supuesto del Target y de 230.000 acciones en caso de sobrecumplimiento.*

*Los importes y número máximo de acciones para los consejeros ejecutivos, que se someten a la aprobación de la Junta General, son los siguientes:*

- *Para el Presidente Ejecutivo un máximo de 374.850€ y 17.853 acciones para el Target (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 (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.*

***Parámetros y magnitudes del Plan.***

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

1. *Rentabilidad Total del Accionista (80% peso)*

*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")[1].*

2. *Reducción de la accidentabilidad (10% peso)*

*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 ratio de 2018 de 0,38% y ponderar un 100% si este indicador se reduce un 7% de promedio en el Periodo de Medición.*

3. *Sostenibilidad medioambiental (10% peso)*

*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 del ratio. Se propone una reducción mínima del ratio en 4 puntos porcentuales y ponderar un 100% si el indicador se reduce hasta 10 puntos porcentuales en el Periodo de Medición.*

***Medición del desempeño y modificaciones del Bono:***

*Será condición para el abono del Bono 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 de Nombramientos y Retribuciones.*

*Conforme a la Política de Remuneraciones de Consejeros, 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").*

[1] Conforme a la vigente Política de Remuneración de Consejeros que prevé la posibilidad de que la retribución variable anual reconozca supuestos de sobrecumplimiento de hasta el 120% del Incentivo Objetivo Anualizado.

***Implementación del Plan***

*Sin perjuicio y con respeto de la competencia de la Junta General de Accionistas para el caso de los consejeros ejecutivos, el Consejo de Administración procederá a la implementación del Plan para su plenitud de efectos fijando los términos y condiciones del mismo en todo lo no previsto en este acuerdo".*

En relación con la implementación del Plan, se somete igualmente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, delegar en el Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, las facultades necesarias para implementar, desarrollar, formalizar, ejecutar y liquidar el Plan, adoptando cuantos acuerdos y firmando cuantos documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes para su plenitud de efectos, con facultad incluso de subsanación, rectificación, modificación o complemento de este acuerdo. En particular, y a título meramente ilustrativo, se delegan en el Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, las siguientes facultades:

(a) Designar a los beneficiarios del Plan, ya sea en el momento de su establecimiento o con posterioridad, y determinar sus asignaciones de "acciones teóricas", así como revocar, en su caso, las designaciones y asignaciones previamente realizadas, cuando resulte procedente.
(b) Fijar los términos y condiciones del Plan en todo lo no previsto en este acuerdo, en el marco de los contratos vigentes con los consejeros ejecutivos, altos directivos y otros beneficiarios.
(c) Formalizar e implementar el Plan en la forma que considere conveniente, llevando acabo todas las actuaciones necesarias para su mejor ejecución.
(d) Redactar, suscribir y presentar cuantas comunicaciones y documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes ante cualquier organismo público o privado para la implementación y ejecución del Plan.
(e) Realizar cualquier actuación, declaración o gestión ante cualquier organismo, entidad o registro público o privado para obtener cualquier autorización o verificación necesaria para la implementación y ejecución del Plan.
(f) Designar, en su caso, la entidad o entidades bancarias que deban prestar sus servicios a la Sociedad en relación con la formalización y administración del Plan y negociar, pactar y suscribir los correspondientes contratos con la entidad o entidades bancarias así seleccionadas, así como aquellos otros contratos o acuerdos que sean convenientes con cualesquiera otras entidades y, en su caso, con los beneficiarios, para la implementación y ejecución del Plan, en los términos y condiciones que estime adecuados.
(g) Evaluar el grado de desempeño en relación con los parámetros a los que se vincule el Plan y proceder a su liquidación.
(h) En general, realizar cuantas actuaciones y suscribir cuantos documentos sean necesarios o convenientes para la validez, eficacia, implementación, desarrollo, ejecución, liquidación y buen fin del Plan. Se autoriza expresamente al Consejo de Administración para que, a su vez, pueda delegar, al amparo de lo establecido en el artículo 249.2 de la Ley de Sociedades de Capital, las facultades a que se refiere este acuerdo.

Particularmente ha sido objeto de consideración por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la ponderación del RTA. En primer término, el peso del objetivo por cuanto garantiza un relevante alineamiento del plan con los accionistas; en segundo término, en

cuanto a los valores de referencia, además de fijar elementos para evitar que la volatilidad a corto plazo tenga excesiva influencia, 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, que es la referencia media de generación de valor para el accionista a largo plazo.

En conclusión, considerando las características del Plan antes descritas, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuyas conclusiones hace suyas, el Consejo de Administración considera que el Plan se ajusta a las necesidades de la Sociedad y alinea los intereses de los beneficiarios con los accionistas, por lo que se propone a la Junta General de Accionistas la siguiente propuesta de acuerdo:

***"PUNTO RELATIVO A LA RETRIBUCION A LARGO PLAZO***

***Décimo.*** *Aprobación de un Incentivo plurianual para los consejeros ejecutivos de la Sociedad, Presidente Ejecutivo y Consejero Director General, para el periodo 2019 a 2021, a liquidar en metálico y mediante la entrega de acciones de la Sociedad. Delegación de facultades en el Consejo de Administración para su desarrollo y ejecución.*

*Aprobar para los consejeros ejecutivos de la Sociedad, Presidente Ejecutivo y Consejero Director General, un Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2019-2021 (en adelante, el "Plan") en cumplimiento de lo previsto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital y en l artículo 29.2 de los Estatutos Sociales de Viscofan.*

*El Plan para los consejeros se aprueba con iguales características básicas que las que fueron aprobadas y comunicadas por el Consejo de Administración con fecha 30 de julio de 2019 para el conjunto de los beneficiarios del mismo (Hecho Relevante número de registro 280891) y que se transcriben a continuación.*

***"Objetivo y descripción del Plan***

*Objetivo.- El Plan se establece para reforzar el compromiso del equipo clave de gestión y el alineamiento con la creación de valor para el accionista en el periodo 1 de enero 2019 a 31 de diciembre de 2021 ("Periodo de Medición").*

*Descripción del Plan.- El Plan consiste en un incentivo extraordinario, plurianual y mixto, pagadero en metálico y acciones de la Sociedad, en los porcentajes que se asignen en función del nivel profesional del beneficiario que podrá dar lugar tras la aplicación de unos determinados coeficientes, con base en el grado de consecución de unos objetivos, (i) al pago de una cantidad en metálico y, (ii) sobre la base de un número inicial de acciones asignadas, a la entrega efectiva de acciones de Viscofan S.A en la fecha de abono prevista.*

***Beneficiarios***

*El Plan va dirigido a personas que, por su nivel de responsabilidad o por su posición en el Grupo Viscofan, contribuyen de una manera decisiva a la consecución de los objetivos de la Sociedad. En particular, los beneficiarios son:*

(i) *Los consejeros ejecutivos de la Sociedad: el Presidente Ejecutivo de la Sociedad y el Consejero Director General de la Sociedad.*

(ii) *altos directivos de la Sociedad y sociedades dependientes,*

(iii) *otros directivos y empleados de Viscofan S.A. y de sociedades dependientes.*

*Se estima que el Bono tendrá alrededor de 140 beneficiarios, sin perjuicio de la posibilidad de que por nuevas incorporaciones o por movilidad o cambios de nivel profesional se incluyan, durante el periodo de medición, nuevos beneficiarios, con respeto al límite máximo autorizado tanto en metálico como en acciones.*

***Plazo de duración.***

*El periodo de medición del Plan es de tres años, desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021.*
*El Plan será exigible y será liquidado dentro del mes siguiente al de la aprobación por la Junta General de la Compañía de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2021 ("Fecha de Liquidación"), esto es, dentro del primer semestre del año 2022. Los Beneficiarios que causen baja voluntaria antes de la Fecha de Liquidación perderán todos los derechos derivados del mismo.*

***Límites y procedencia de las acciones***

*El Plan tiene los siguientes límites:*

- *Respecto de la parte a liquidar en metálico, el Plan prevé un coste o pago máximo de 11.5 millones de euros para el caso de un supuesto de cumplimiento de los objetivos considerados al 100% (Target) y de 13 millones de euros para el caso de sobrecumplimiento.*
- *Respecto de la parte a liquidar en acciones, el Plan prevé como máximo, para conjunto de los beneficiarios, la asignación de 175.000 acciones para el supuesto del Target y de 230.000 acciones en caso de sobrecumplimiento.*

*Los importes y número máximo de acciones para los consejeros ejecutivos, que se someten a la aprobación de la Junta General, son los siguientes:*

- *Para el Presidente Ejecutivo un máximo de 374.850€ y 17.853 acciones para el Target (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 (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.*
***Parámetros y magnitudes del Plan.***

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

*2. 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").*

*4. 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.*

*5. 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.*

***Medición del desempeño y modificaciones del Bono:***

*Será condición para el abono del Bono 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 de Nombramientos y Retribuciones.*
*Conforme a la Política de Remuneraciones de Consejeros, 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").*

*Sin perjuicio y con respeto de la competencia de la Junta General de Accionistas para el caso de los consejeros ejecutivos, el Consejo de Administración procederá a la*

*implementación del Plan para su plenitud de efectos fijando los términos y condiciones del mismo en todo lo no previsto en este acuerdo.*

***Implementación del Plan***

*Sin perjuicio y con respeto de la competencia de la Junta General de Accionistas para el caso de los consejeros ejecutivos, el Consejo de Administración procederá a la implementación del Plan para su plenitud de efectos fijando los términos y condiciones del mismo en todo lo no previsto en este acuerdo."*
*En consecuencia se acuerda delegar en el Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, las facultades necesarias para implementar, desarrollar, formalizar, ejecutar y liquidar el Plan, adoptando cuantos acuerdos y firmando cuantos documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes para su plenitud de efectos, con facultad incluso de subsanación, rectificación, modificación o complemento de este acuerdo. En particular, y a título meramente ilustrativo, se delegan en el Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, las siguientes facultades:*

*(i) Designar a los beneficiarios del Plan, ya sea en el momento de su establecimiento o con posterioridad, y determinar sus asignaciones de "acciones teóricas", así como revocar, en su caso, las designaciones y asignaciones previamente realizadas, cuando resulte procedente.*
*(j) Fijar los términos y condiciones del Plan en todo lo no previsto en este acuerdo, en el marco de los contratos vigentes con los consejeros ejecutivos, altos directivos y otros beneficiarios.*
*(k) Formalizar e implementar el Plan en la forma que considere conveniente, llevando acabo todas las actuaciones necesarias para su mejor ejecución.*
*(l) Redactar, suscribir y presentar cuantas comunicaciones y documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes ante cualquier organismo público o privado para la implementación y ejecución del Plan.*
*(m) Realizar cualquier actuación, declaración o gestión ante cualquier organismo, entidad o registro público o privado para obtener cualquier autorización o verificación necesaria para la implementación y ejecución del Plan.*
*(n) Designar, en su caso, la entidad o entidades bancarias que deban prestar sus servicios a la Sociedad en relación con la formalización y administración del Plan y negociar, pactar y suscribir los correspondientes contratos con la entidad o entidades bancarias así seleccionadas, así como aquellos otros contratos o acuerdos que sean convenientes con cualesquiera otras entidades y, en su caso, con los beneficiarios, para la implementación y ejecución del Plan, en los términos y condiciones que estime adecuados.*
*(o) Evaluar el grado de desempeño en relación con los parámetros a los que se vincule el Plan y proceder a su liquidación.*
*(p) En general, realizar cuantas actuaciones y suscribir cuantos documentos sean necesarios o convenientes para la validez, eficacia, implementación, desarrollo, ejecución, liquidación y buen fin del Plan. Se autoriza expresamente al Consejo de Administración para que, a su vez, pueda delegar, al amparo de lo establecido en el artículo 249.2 de la Ley de Sociedades de Capital, las facultades a que se refiere este acuerdo."*

*********