INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/12/2020
CIF:	A-31065501

Denominación Social:

VISCOFAN, S.A.

Domicilio social:

POLIGONO INDUSTRIAL BERROA 15-4ª PLANTA- 31192 TAJONAR - NAVARRA

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.

El Consejo de Administración de Viscofan S.A ha propuesto a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2021-2023 ("Política de Remuneraciones"), continuista de la aprobada por la Junta General de Accionistas en 2018, si bien introduce algunos ajustes que permiten reforzar el alineamiento con las prioridades estratégicas, con la opinión de los inversores y con las prácticas del mercado del sector y que se describen posteriormente (apartado A.2).

La nueva Política de Remuneraciones ha sido elaborada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (la "Comisión"), tras un proceso de reflexión en el que se ha analizado la opinión y considerado la información recibida de accionistas, inversores institucionales y proxy advisors; asimismo la Comisión ha tomado en consideración las disposiciones del Código de Buen Gobierno Corporativo en materia de remuneración de los consejeros. En dicho proceso se ha contado con el asesoramiento de la consultora Willis Towers Watson.

Durante el proceso se han tenido en cuenta empresas comparables. La remuneración de los consejeros no ejecutivos se compara esencialmente con empresas de dimensiones similares del Ibex-35. La remuneración de los consejeros ejecutivos se compara con un grupo de compañías del sector Packaged Foods & Meats y con una selección de compañías del Ibex-35 comparables en términos de dimensión.

La Política de Remuneraciones, al igual que la anterior 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:

1. 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 el carácter de máxima, correspondiendo al propio Consejo de Administración la propuesta de distribución de su importe entre los consejeros. 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, según los cargos o las funciones que se tengan en dichos órganos.
ii. dietas de asistencia a las sesiones del Consejo.

2. Retribuciones de los consejeros ejecutivos por funciones ejecutivas o de alta dirección.- Se compone de los siguientes conceptos:
- Una retribución fija anual (indistintamente también referida como "Sueldo") en atención a las funciones ejecutivas asociadas al cargo y a la que se satisfaga en el mercado a compañías comparables.
- Una retribución variable anual (también referido como "Bono Anual").

a. Límite. La retribución variable anual tiene como límite el 70% del Sueldo para la "Retribución Variable Anual Objetivo" (target, esto es, para el caso de cumplimiento del 100% de los objetivos), y puede alcanzar como máximo el 150% de la Retribución Variable Anual Objetivo (esto es, hasta el máximo del 105% del Sueldo del consejero ejecutivo) en supuestos de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.

b. Métricas. Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos,

(i) en primer término, unos objetivos corporativos comunes para los consejeros ejecutivos económico-financieros y objetivos no financieros y de sostenibilidad, todos ellos concretos, predeterminados y cuantificables, con un umbral mínimo y un nivel objetivo (target) que se corresponde con el cumplimiento de los objetivos al 100%, y objetivos de sobrecumplimiento, dentro de los límites indicados. Los objetivos corporativos tienen un peso, como mínimo del 50% en el conjunto del incentivo;
(ii) en segundo término, unos objetivos cuantificables propios de cada consejero ejecutivo, que tendrán un peso máximo del 30%;
(iii) finalmente se tiene en cuenta el desempeño individual de cada consejero ejecutivo; el peso de la evaluación del desempeño será como máximo del 20%.

- 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.

a. Límite. El límite del "Incentivo Objetivo Anualizado" (target anualizado) es el 70% del Sueldo del consejero ejecutivo y puede alcanzar como máximo el 150% del Incentivo Objetivo Anualizado (105% del Sueldo).

b. Métricas. Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos:
(i). Creación de valor para los accionistas (por ejemplo, el crecimiento de la acción o el retorno para el accionista) y objetivos económico-financieros y operativos del plan estratégico
(ii) objetivos no financieros y de sostenibilidad. El peso de los objetivos no financieros será como máximo del 20%.
Actualmente está vigente el Incentivo a largo plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2020 para el periodo de medición 2019-2021.

- Otros beneficios: seguro de vida y accidentes, póliza de asistencia sanitaria y vehículo de empresa.
El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, puede igualmente someter a la Junta General de Accionistas la concesión de incentivos especiales a los consejeros ejecutivos ante operaciones extraordinarias.

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

- 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.

  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 aun no consolidada 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 Política de Remuneraciones, de forma continuista con la política anterior, proporciona un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la Retribución Fija (anual) y variable (anual y de largo plazo), que refleja una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible.

- 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 anuales, de tipo financiero, operativos, evolución de la acción, no financieros y de sostenibilidad 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 y las guías que se dan al mercado, están alineados con la visión estratégica y objetivos a largo plazo del que recogen los planes estratégicos del grupo Viscofan y que al ser recurrentes evita la asunción de riesgos excesivos. Ello se refuerza con el hecho de que su evaluación se realiza una vez auditadas y formuladas las cuentas anuales.

- La retribución variable a largo plazo, que toma como referencia esencialmente la creación de valor para el accionist (por ejemplo, retorno total para el accionista) y su sostenibilidad con un periodo mínimo de medición de 3 años, sin perjuicio del momento del pago o liquidación.

En un escenario de cumplimiento estándar de objetivos (target, esto es, para el caso de cumplimiento del 100% de los objetivos) la retribución fija representaría el 42% de retribución total, la retribución variable anual el 29% y la variable a largo plazo otro 29%, con lo que existe también una distribución 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.

La Política de Remuneraciones incluye un control ex-post de la retribución variable ("clawback") si se producen las siguientes circunstancias dentro de los 24 meses 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.
La nueva Política de Remuneraciones que se somete a la Junta ha reforzado la cláusula clawback.
- Se ha extendido su aplicación también a la retribución variable anual -en la anterior política solo estaba prevista para la retribución variable a largo plazo;
- Se ha ampliado su aplicación de 12 a los 24 meses siguientes a la percepción de la retribución variable.
Con estas novedades, se refuerzan las medidas prudenciales de riesgo asociadas a la gestión de la remuneración a la vez que se produce y mayor alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Además, existen las siguientes medidas de mitigación de riesgos:

- la Comisión puede proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
- 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 de Retribuciones 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. , En caso de que no se cumpliera con dicho límite, las acciones netas que, en su caso, se perciban por los consejeros ejecutivos derivadas de cualquier elemento de retribución variable, estarán sujetas a un periodo de retención de, al menos, tres años. No obstante las medidas indicadas, los consejeros ejecutivos existentes son a la fecha 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, en desarrollo de los preceptos legales vigentes en la materia, los consejeros son requeridos anualmente o tienen el deber de hacerlo tan pronto con 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. Y 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. 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 2021 sujeto a la aprobación de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- 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 37.500 € y vocales 25.000 €.
- Consejero Coordinador por el desempeño de dicho cargo: 25.000 €.
- 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 no percibirán importe alguno en concepto de dietas. Como novedades que incorpora la Política de Retribuciones:
* En el supuesto de que el Vicepresidente tenga que ejercer la función de la presidencia del Consejo de Administración en sustitución del Presidente percibirá una dieta doble de asistencia (6.000€ en vez de 3.000€).
* 1.000 € por cada reunión y consejero en caso de asistencia telemática a las sesiones del Consejo de Administración (no aplicable en supuestos de existencia de restricciones a la movilidad que impiden dicha asistencia presencial).
La asistencia a las sesiones de las Comisiones no devenga dieta específica.

- 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, la Política de Retribuciones que se somete a la Junta General de Accionistas:

- Presidente Ejecutivo: 656.000€. (606.000 € en 2020).

- Consejero Director General: 506.000€ (466.000 € en 2020)

En la nueva Política de Remuneraciones para el periodo 2021-2023 se ha actualizado la retribución fija de los consejeros ejecutivos en atención a los resultados obtenidos por la Sociedad durante los últimos años y a la competitividad externa del paquete retributivo. A diferencia de lo previsto en la anterior política, dicha retribución fija anual permanecerá invariable durante los 3 años de vigencia previstos.

Conforme a la Política de Retribuciones se propone la actualización del Sueldo de los consejeros ejecutivos en consideración a los resultados obtenidos por la Sociedad durante los últimos años y a la remuneración fija que se satisface en el mercado en compañías comparables. Este análisis es realizado por un asesor externo especializado en remuneraciones Willis Towers Watson.
Este importe se mantendrá invariado durante el periodo de vigencia de la Política de Retribuciones.

- 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 2021 por los conceptos previstos en la Política de Retribuciones (prima de seguro de vida y accidente, asistencia sanitaria y vehículo) se estima en 21 miles de € para el Presidente Ejecutivo y 46 miles de € para el Consejero Director General.

La Sociedad cuenta con un seguro de responsabilidad civil para los consejeros (seguro D&O), tanto ejecutivos como no ejecutivos, así como a directivos la Sociedad y de las sociedades filiales del Grupo. En dicho seguro los consejeros tendrán la consideración de asegurados, por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función. La prima por el referido seguro D&O para el ejercicio 2021 es de 70 miles de euros. Al contratarse el seguro de responsabilidad civil de manera global no es posible calcular la parte de la misma imputable a los consejeros como retribución en especie.

- 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 efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución 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 2021 en aplicación de lo dispuesto en la Política de Retribuciones –continuista respecto de la anterior política son los siguientes y han sido propuestos por la Comisión y aprobados por el Consejo de Administración en su sesión de 25 de febrero de 2021:

a. Retribución variable anual (Bono Anual):

- Cuantías y límites.
* Para el Presidente Ejecutivo se ha fijado un Bono Anual Target (esto es, para el caso del cumplimiento del 100% de los objetivos) de 459.000 €. En caso de sobrecumplimiento el Bono Anual del Presidente Ejecutivo podría como máximo alcanzar los 688.000 €
* Para el Consejero Director General se ha fijado un Bono Anual target (para el caso del cumplimiento del 100% de los objetivos) de 354.00 €. En caso de sobrecumplimiento el Bono Anual del Consejero Director General podría como máximo alcanzar los 531.000 €.

- Métricas y ponderación.
* Objetivos Corporativos. Comunes para los dos consejeros ejecutivos, que ponderan en su conjunto el 50% en el Bono Anual:

-Parámetros económico-financieros, en términos de Incremento de ventas, mejora de EBITDA y del beneficio neto y evolución de la acción (pondera un 35%).
-Parámetros no financieros y de sostenibilidad en términos de reducción de las emisiones de CO2 sobre la producción, reducción de la accidentabilidad y reducción de residuos sobre producción, tomando como referencia la estrategia de sostenibilidad del Grupo. (pondera un 15%)

* Objetivos cuantificables propios de cada consejero ejecutivo (ponderan un 30%): ejecución de proyectos prioritarios del Grupo ligados al posicionamiento estratégico, crecimiento del negocio y maximización operativa.
* Desempeño individual de cada consejero ejecutivo (pondera un 20%). Valoración de factores cualitativos por el Consejo a propuesta de la Comisión ligados al compromiso con el proyecto, transformación. trabajo en equipo.
* Sobrecumplimiento ligado a los objetivos adicionales de rentabilidad en términos de EBITDA y beneficio neto.
- Procedimiento de determinación.- Una vez terminado el ejercicio, la Comisión, que puede recabar el apoyo interno que estime necesario (i.e. Auditoría Interna, Dirección Financiera) y externo (estados financieros y auditados y no financieros verificados) determinará la propuesta de grado de cumplimiento (con fijación de un porcentaje e importe concreto) de los objetivos y la evaluación del desempeño de los consejeros ejecutivos. 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 al tiempo de la formulación de las cuentas anuales, el informe de gestión, el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, lo que habitualmente tiene lugar dentro de los 2 meses siguientes al cierre del ejercicio a que se refieren.

En particular, en dicho periodo se comprueba que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento a las que están vinculado el devengo y la consolidación de del Bono Anual, mediante, esencialmente, el proceso de auditoría externa de las cuentas anuales y el informe de gestión que garantizan la verificación de parámetros financieros y no financieros, así como mediante la verificación de los procesos internos y mediante los informes internos que se recaban sobre el resto de los objetivos o con base en información pública (i.e. valor de la acción).

b. Plan de incentivo a largo plazo (Bono Trienal).

Dado que el periodo de medición de 3 años se extiende desde el 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2021, sus detalles para el año 2021 son los mismos que se describen en los apartados correspondientes del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio de referencia terminado el 31 de diciembre de 2019. La determinación del grado de consecución de los objetivos se realizará a propuesta de la Comisión por el Consejo de Administración, tras la finalización del ejercicio 2021, en el año 2022 conforme al procedimiento previsto en el acuerdo de aprobación por la Junta General de Accionistas del incentivo a largo plazo (acuerdo décimo de la Junta General de Accionistas de 24 de abril de 2020) y se recogerá en el Informe Anual de Remuneración de los Consejeros correspondiente al ejercicio de referencia finalizado el 31 de diciembre de 2021, que se ha someter a votación consultiva de la Junta General de Accionistas en el año 2022, tras lo cual se puede proceder a la liquidación y pago del Bono Trienal.

- 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:

* Modificación sustancial de las condiciones de prestación de servicios que redunden notoriamente en perjuicio del consejero ejecutivo.
* 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 igual o superior al 30% del capital social y 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.

Por otro lado, tanto la actual como la nueva Política de Remuneraciones prevé un plazo de preaviso para la terminación de la relación con el consejero ejecutivo de 6 meses y en caso de incumplimiento del mismo, la parte que haya incumplido debe indemnizar a la otra con las remuneraciones correspondientes al período de preaviso. En relación con ello, si bien se mantiene la indemnización de dos anualidades de la Retribución Fija antes indicada, la nueva Política de Remuneraciones establece que el importe que, en su caso, abone la Sociedad por incumplimiento del plazo de preaviso contractualmente establecido, se descontarán de las dos anualidades de la Retribución Fija derivadas de la indemnización en caso de extinción de extinción de la relación contractual.

- 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. Como se ha indicado en el apartado precedente, la nueva Política de Remuneraciones establece que el importe que, en su caso, abone la Sociedad por incumplimiento del plazo de preaviso contractualmente establecido, se descontarán de las dos anualidades de la retribución fija derivadas de la indemnización en caso de extinción de extinción de la relación contractual.
-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 anticipos, 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 propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Como se ha indicado en el Apartado A.1., el Consejo de Administración de Viscofan S.A ha propuesto a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2021-2023 ("Política de Remuneraciones"), continuista de la aprobada por la Junta General de Accionistas en 2018, si bien introduce algunos ajustes que permiten reforzar el alineamiento con las prioridades estratégicas, con la opinión de los inversores y con las prácticas del mercado del sector.

Respecto de la anterior política, la Política de Remuneraciones que se propone a la Junta General de Accionistas incluye las siguientes novedades:

a. Respecto de la retribución de los consejeros por su condición de tales
- incremento de la retribución fija de los miembros de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (de 20.000 a 25.000 euros para los vocales y de 30.000 a 37.500 euros para la presidencia de la dicha Comisión) justificada por la asunción de nuevas funciones y mayor exigencia del cargo;
- una retribución fija de 25.000 euros para el cargo del consejero coordinador; las recomendaciones de buen gobierno exigen de forma creciente al consejero coordinador el desarrollo de unas funciones y la asunción de responsabilidad que justifican, como es habitual en empresas comparables, el reconocimiento de dicha retribución específica.
- la reducción de la dietas de asistencia a las sesiones del Consejo (de 3.000 a 1.000 euros) en caso de asistencia telemática (a salvo supuestos de imposibilidad legal);
- la fijación de una dieta doble para el Vicepresidente del Consejo de Administración solo en caso de sustitución efectiva del Presidente en su cargo.

b. Respecto de las retribuciones de los consejeros ejecutivos
- Retribución fija. Conforme a la Política de Retribuciones se propone la actualización del Sueldo de los consejeros ejecutivos en consideración a los resultados obtenidos por la Sociedad durante los últimos años y a la remuneración fija que se satisface en el mercado en compañías comparables.
- Límite máximo de la Retribución Variable Anual y del Incentivo a largo plazo. La nueva Política de Remuneraciones establece que en supuestos de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos, el máximo de la retribución variable anual y del Incentivo a largo plazo puede alcanzar como máximo el 150% de la retribución variable objetivo (120% en la anterior Política anual o anualizado; esto es, hasta el máximo del 105% anual o anualizado del Sueldo del consejero ejecutivo; 84% en la anterior Política)
- Incentivo a largo plazo ("Bono trienal"). En la Política de Retribuciones que se propone a la Junta General de Accionistas se ha incluido de forma expresa la posibilidad de que el incentivo se determine en su totalidad en acciones de la Sociedad, sin perjuicio de que una parte se deba abonar en metálico para hacer frente a las obligaciones fiscales del consejero ejecutivo.
- Se prevé de forma expresa que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, pueda someter a la Junta General de Accionistas la concesión de incentivos especiales a los consejeros ejecutivos ante operaciones extraordinarias.
- Pagos en caso de extinción de la relación contractual. El importe que, en su caso, abone la Sociedad por incumplimiento del plazo de preaviso, se descontarán de las dos anualidades de la Retribución Fija derivadas de la indemnización en caso de extinción de extinción de la relación contractual.
- Clawback. Se aumenta el periodo de aplicación de la cláusula de clawback de 12 a 24 meses del abono de la retribución variable anual y/o plurianual.

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.

https://www.viscofan.com/es/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 2019 obtuvo el respaldo mayoritario de los accionistas, concretamente 99,26 % de los votos, en línea con el obtenido en el ejercicio anterior finalizado el 31 de diciembre de 2018 (98,22%). Por lo anterior, así como del contacto continuo con accionistas e inversores se concluye que política que ha seguido la Sociedad en los últimos años está alineada con el voto de los accionistas y por lo tanto se propone una nueva Política de Remuneraciones para el periodo 2021-2023 continuista con la anterior, si bien introduce, como se ha expuesto, algunos ajustes que permiten reforzar dicho alineamiento.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLITICA 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 ?jar, 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. En el ejercicio 2020 ha estado vigente la política de remuneraciones que fue aprobada por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 25 de mayo de 2018 y vigente durante 3 ejercicios.

La Comisión, que se ha reunido en 7 ocasiones durante el ejercicio 2020, tiene a la fecha de este informe la siguiente composición:

Nombre - Cargo - Tipología
D. Jaime Real de Asúa Arteche - Presidente - Externo Independiente
D. José María Aldecoa Sagastasoloa - Vocal Externo Independiente
D. Néstor Basterra Larroudé - Vocal - Otros Externos
D. Juan March de la Lastra - Vocal - Externo Dominical
D. Ignacio Marco-Gardoqui Ibañez - Vocal - Externo Independiente
D. José Antonio Cortajarena Manchado - Secretario no vocal - 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 vigente en el ejercicio 2020 se realiza conforme a lo siguiente:
a. Dietas. Tras la celebración de cada sesión del Consejo de Administración, previa justificación por el Secretario de la lista de asistencia, se ha procedido al abono de la dieta devengada por cada consejero con derecho a la misma. Todos los consejeros han asistido a todas las sesiones del Consejo de Administración.
b. Retribución fija. El pago de las cantidades devengadas por cada consejero en su condición de tales por el ejercicio 2020, está sujeta a la aprobación de los estados financieros de dicho ejercicio por la Junta General de Accionistas de 2021, dentro de los 6 primeros meses del ejercicio (y previsiblemente en el mes de abril). Una vez aprobados dichos estados financieros, se adoptará por el Consejo de Administración 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:
a. La propuesta de retribución individual fija o Sueldo de cada consejero ejecutivo para el 2020 fue elevada por la Comisión en su sesión de 20 de febrero de 2020 y aprobada por el Consejo de Administración con fecha 27 de febrero de 2020, con efectos 1 de enero de dicho ejercicio. Dicho sueldo ha ido abonado a los consejeros ejecutivos por mensualidades.
b. La liquidación y reconocimiento de dicho Bono Anual del 2020 fue propuesto 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. El grado de cumplimiento de los objetivos financieros y operativos toma como base el informe financiero anual debidamente auditado en los términos que se formulan y se someten a la aprobación por los accionistas. El resto de los objetivos se determinan con base en informes internos verificados y con información pública (i.e. cotización de la acción).

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.

En primer término, en lo que la remuneración de los consejeros por su condición de tales se refiere, el esquema de fijar una remuneración fija y dietas, excluyendo el pago de remuneración variable para los consejeros no ejecutivos, es un instrumento eficaz para reducir la exposición a riesgos excesivos y la incorporación de la visión a largo plazo.

Respecto de los consejeros ejecutivos, la política aprobada en el 2018, y vigente en el ejercicio 2020 (siendo la nueva Política de Remuneraciones para 2021-2023 continuista en este punto) está equilibrada en 3 componentes principales de peso similar:

- Un componente fijo que se devenga en todo caso, de modo que no supone ninguna exposición a riesgo;
- Una retribución variable anual, con un periodo de desempeño temporal de un año, vinculado esencialmente a objetivos concretos y medibles de negocio recurrentes, evita que incentive la asunción de riesgos excesivos. Ello se refuerza con el hecho de que su evaluación se ha realizado una vez se dispone de las cuantas anuales y el informe de gestión auditadas y verificado el estado de información no financiera.
- El componente variable de muy largo plazo (Bono Trienal) que tiene un periodo de medición de 3 años, sin perjuicio de su pago y liquidación, lo que modera la asunción de riesgos y ofrece una creación de valor a más largo plazo que la usual. El vigente Bono Trienal tiene un periodo de medición 2019-2021, por lo que en el ejercicio 2020 no se ha devengada derecho retributivo por este concepto.
Se establece una razonable distribución entre la retribución anual y la plurianual (con un periodo de medición mínimo de 3 años en esta última).

- Adicionalmente está vigente 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 (a partir de la entrada en vigor de la nueva Política de Remuneraciones dicho plazo se amplía a 24 meses)

La respuesta a este apartado se completa con las explicaciones contenidas en el apartado A.1.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada 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 a las sesiones del Consejo de Administración y devengo a cada consejero de una cantidad fija por pertenencia al Consejo de Administración, Comisiones y cargos el importe total asciende a 1.524 miles de euros con respeto el 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 que ha sido de 159.656 miles de euros).

En cuanto a los Sueldos de los consejeros ejecutivos una vez determinada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión conforme no está sujeta a los resultados o a otras medidas de rendimiento de la Sociedad o del Grupo.

En cuanto a la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos, una vez fue fijado por el Consejo de Administración el límite del Bono Anual en su sesión de 27 de febrero de 2020, a propuesta de la Comisión, está relacionada con los resultados consolidados la sociedad con su grupo de sociedades en el ejercicio 2020, al estar ligada con los principales indicadores del grupo según se detalla en el aparado B.7 y se ha determinado una vez el Consejo de Administración ha dispuesto de las cuentas anuales y el informe de gestión individual y consolidado debidamente auditados, incluida la verificación por un tercero verificador del estado de información no financiera.

En cuanto al incentivo a largo plazo, el vigente Bono Trienal tiene un periodo de medición 2019 2021, por lo que en el ejercicio 2020 no se ha devengada derecho retributivo por este concepto.

Finalmente, indicar que respecto de las remuneraciones en especie, la Sociedad ha abonado las previstas en la Política (por un total para el conjunto de los consejeros ejecutivos de 67 miles de €) 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 se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	40.718.661	87,57

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	64.496	0,16
Votos a favor	40.418.142	99,26
Abstenciones	236.023	0,58

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados 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 2020 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:

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales fue:

- Presidente del Consejo de Administración: 160.000 €/anuales.
- Consejero: 80.000 €/anuales.
- Presidente de la Comisión de Auditoría: 45.000 €/anuales
- Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad: 30.000 €/anuales
- Miembro de la Comisión de Auditoría: 30.000€/anuales
- Miembro de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad: 20.000 €/anuales

La Junta General de Accionista de 24 de abril de 2020 amplió en el número de miembros del Consejo de Administración de 10 a 11; con igual fecha, el Consejo de Administración, en la sesión celebrada con posterioridad a la de la Junta, se amplió de 5 a 6 los miembros de la Comisión de Auditoría y se designó una consejera externa independiente para el nuevo puesto. Finalmente, con fecha 29 de octubre 2020 el Consejo de Administración amplió de 4 a 5 el número de miembros de la Comisión Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y se designó a un consejero externo independiente para el puesto. Los nuevos consejeros y vocales del Consejo y Comisiones han devengado la retribución fija asociada al cargo respectivo desde su nombramiento y aceptación.

Igualmente durante el ejercicio 2020 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, siendo 12 las sesiones del Consejo de Administración que han celebrado.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, 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 año 2018 se incrementó el componente fijo hasta fijarlo en aproximadamente en el percentil 25% del grupo de referencia del Ibex-35 y los años 2019 y 2020 dicha retribución fija o Sueldo se ha ido actualizado; concretamente, para el ejercicio 2020, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión actualizó en los siguientes términos:

* Presidente: 606.000 € (en 2019 595.000 €);
* Consejero Director General: 466.000 € (en 2019 458.000 €),

Lo anterior representa una actualización de un 1,8% que, a salvo situaciones particulares se aplicó también a la alta dirección para el 2020.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados 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, condiciones en su caso de consolidación, 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, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

  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 2020, la siguiente retribución variable anual (Bono Anual):

- Presidente Ejecutivo:
* Bono Anual Target (cumplimiento del 100% de los objetivos): 424.000€; máximo en caso de sobrecumplimiento: 508.000€.
* Objetivos corporativos de Grupo (pondera 50%): Grado de consecución 95 %
- Parámetros económico financieros en términos de crecimiento en ventas, Ebitda y beneficio neto y evolución de la acción (pondera un 35%): 100%
- Parámetros operativos en términos de eficiencia de reducción y gestión de inventarios/ventas (pondera un 5%): 100%
- Parámetros de sostenibilidad (pondera un 10%): reducción de las emisiones de CO2 sobre producción y reducción de residuos sobre producción: 50%
* Objetivos particulares de eficiencia de grupo, nuevos negocios e implantación de la estrategia sostenibilidad (pondera 30%): Grado de consecución 80%
* Evaluación del desempeño (pondera 20%): Grado de reconocimiento 100%
- Total Grado de cumplimiento: 92%.
- Sobrecumplimiento por resultado operativo por encima del Target: 20%
- Importe del Bono Anual 2020: 468.000 €

- Consejero Director General:
* Bono Anual Target (cumplimiento del 100% de los objetivos): 326.000€; máximo en caso de sobrecumplimiento: 391.000€.
* Objetivos corporativos de Grupo (pondera 50%): Grado de consecución 95 %
- Parámetros económico financieros en términos de crecimiento en ventas, Ebitda y beneficio neto y evolución de la acción (pondera un 35%): 100%
- Parámetros operativos en términos de eficiencia de reducción y gestión de inventarios/ventas (pondera un 5%): 100%

- Parámetros de sostenibilidad (pondera un 10%): reducción de las emisiones de CO2 sobre producción y reducción de residuos sobre producción: 50%
* Objetivos particulares de eficiencia de grupo, nuevos negocios e implantación de la estrategia sostenibilidad (pondera 30%): Grado de consecución 80%
* Evaluación del desempeño (pondera 20%): Grado de reconocimiento 100%
- Total Grado de cumplimiento: 92%.
- Sobrecumplimiento por resultado operativo por encima del Target: 20%
- Importe del Bono Anual 2020: 360.000 €

Dichos importes se abonarán en el primer trimestre de 2021.

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

La Junta General de Accionistas del 2020 (acuerdo décimo de la Junta General de Accionistas de 24 de abril de 2020) aprobó para los consejeros ejecutivos el Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2019-2021. Dado que el periodo de medición de 3 años se extiende desde el 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2021, la determinación del grado de consecución de los objetivos se realizará tras la finalización del ejercicio 2021 y se recogerá en el Informe Anual de Remuneración de los Consejeros correspondiente al ejercicio de referencia. Por lo tanto, en el 2020 no se ha devengado ni pagado cantidad alguna por este concepto.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados 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 (malus) 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. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado 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 2020 por los conceptos previstos en la Política (primas de seguro de vida por accidentes, asistencia sanitaria y vehículo) ha sido de 21 miles de € para el Presidente ejecutivo y 46 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 2020
Don JOSE DOMINGO AMPUERO OSMA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSE ANTONIO CANALES GARCIA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IGNACIO MARIA MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSE MARIA ALDECOA SAGASTASOLOA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDÉ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña AGATHA ECHEVARRIA CANALES	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don SANTIAGO DOMECQ BOHORQUEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña CARMEN DE PABLO REDONDO	Consejero Independiente	Desde 24/04/2020 hasta 31/12/2020

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 2020	Total ejercicio 2019
Don JOSE DOMINGO AMPUERO OSMA	160			606	468				1.234	1.026
Don JOSE ANTONIO CANALES GARCIA	80			466	360				906	747
Don IGNACIO MARIA MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	80	36	38						154	161
Don JOSE MARIA ALDECOA SAGASTASOLOA	80	36	50						166	166
Don JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE	80	36	30						146	146
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	80	36	40						156	146
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDÉ	80	36	20						136	136
Doña AGATHA ECHEVARRIA CANALES	80	36	30						146	146
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	80	36	20						136	133
Don SANTIAGO DOMECQ BOHORQUEZ	80	36	30						146	143
Doña CARMEN DE PABLO REDONDO	53	24	20						97	

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE DOMINGO AMPUERO OSMA	Prima de seguro de vida y accidentes, póliza de asistencia sanitaria, vehículo de empresa	21
Don JOSE ANTONIO CANALES GARCIA	Prima de seguro de vida y accidentes, póliza de asistencia sanitaria, vehículo de empresa	46

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 2020	Total ejercicio 2019
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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	N° instrumentos	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
Don JOSE DOMINGO AMPUERO OSMA	1.234			21	1.255						1.255
Don JOSE ANTONIO CANALES GARCIA	906			46	952						952
Don IGNACIO MARIA MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	154				154						154
Don JOSE MARIA ALDECOA SAGASTASOLOA	166				166						166
Don JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE	146				146						146
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	156				156						156
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDÉ	136				136						136
Doña AGATHA ECHEVARRIA CANALES	146				146						146

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	136				136						136
Don SANTIAGO DOMECQ BOHORQUEZ	146				146						146
Doña CARMEN DE PABLO REDONDO	97				97						97
TOTAL	3.423			67	3.490						3.490

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.

.

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

25/02/2021

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

[ ] Si
[√] No