

C.N.M.V.
(Att. Director de mercados secundarios)
Edison, 4.
28006 Madrid.

Tajonar 30 de julio de 2019

Información Relevante

Sistemas retributivos

Muy señores nuestros,

El Consejo de Administración de Viscofan, S.A., en sesión celebrada en el día de hoy, 30 de julio de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado un Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2019-2021 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, dará 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 los artículos 29.2 de los Estatutos Sociales y 32,b) del Reglamento del Consejo de Administración de Viscofan, el Plan se someterá, respecto de los consejeros ejecutivos de la Sociedad, a la aprobación por la siguiente Junta General de Accionistas, en los términos previstos en la legislación vigente y en la vigente Política de Remuneración de Consejeros.

Las características básicas del Plan se exponen en el anexo de la presente comunicación.

Atentamente,

José Antonio Canales García
CEO
Grupo Viscofan

Anexo

Plan de Incentivo a Largo Plazo dirigido a consejeros ejecutivos, directivos y personal de clave vinculados al desempeño de Viscofan S.A. y su Grupo de Sociedades dependientes para el periodo 2019-2021

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 someterán 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 (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% 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.

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.

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

Para alcanzar un mayor grado de concienciación, seguimiento y alineación del equipo gestor con la seguridad y salud laboral se establece como un indicador no financiero a largo plazo la mejora del ratio de accidentabilidad, entendido como la reducción del ratio de horas de trabajo perdidas como consecuencia de accidentes con baja frente al total de horas teóricas de trabajo en el Periodo de Medición. El punto de partida queda establecido en la cifra de 2018 de 0,38%, se propone aplicar un 30% sobre el ratio de ponderación de alcanzarse una reducción mínima del promedio del indicador del 3% y ampliar hasta el 100% sobre el ratio de ponderación si este indicador se reduce un 7% de promedio en el Periodo de Medición.

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

Con el objetivo de impulsar el desarrollo de la economía circular y la reducción del impacto medioambiental de la actividad productiva se propone utilizar un nuevo indicador que relacione el ratio de toneladas de residuos gestionados en vertedero por cada millón de metros extruidos. Partiendo de la cifra de 1,27 se propone aplicar un 30% sobre el ratio de ponderación de alcanzarse 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*").

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.