

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2013
--	------------

C.I.F.	A-31065501
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

VISCOFAN, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

BERROA, 15; 4º, (TAJONAR) NAVARRA

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

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

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

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Principios y fundamentos

- Aprobación por la Junta General. Exclusivamente la prevista en los estatutos de la Sociedad.
- Objetividad. Asignada según criterios objetivos de forma ecuánime para todos los consejeros.
- Idoneidad. Adecuada a su composición, de importe suficiente para retribuir su cualificación, dedicación y responsabilidad y para garantizar la debida fidelidad y vinculación con la sociedad, y su independencia.
- Transparencia. El detalle por conceptos, los criterios de asignación y el desglose individual serán publicados en el informe anual de remuneraciones y sometidos a votación consultiva por la Junta General.

Cambios más significativos respecto al año anterior

- Retribución fija. Se separa la función de los consejeros no ejecutivos y su responsabilidad de los resultados de la Sociedad.
- Retribución a la dedicación. Mediante la asignación de dietas, remuneraciones a los miembros de las distintas comisiones en función de sus requerimientos y de mayores remuneraciones a sus presidentes.
- Retribución al consejero ejecutivo. Se separa su retribución como consejero de su retribución como Presidente ejecutivo, quedando esta última vinculada a los resultados a corto y largo plazo.

Criterios tenidos en cuenta.

La política de remuneraciones ha sido elaborada por el Consejo incluyendo las mejores prácticas internacionales de gobierno corporativo y en línea con el asesoramiento de un experto externo en la materia, Spencer Stuart, a la vez que se adhiere a los principios y fundamentos que deben inspirar el sistema de retribución del Grupo Viscofan.

Además, el Consejo y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han tenido en cuenta que la política no implique una variación significativa en el importe de las remuneraciones que perciban los distintos consejeros en tanto en cuanto dichos importes sean ajustados a su responsabilidad, dedicación, posición y tipología, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de la Sociedad.

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables y criterios para determinar los distintos componentes del paquete retributivo.

Los consejeros no ejecutivos no perciben retribución variable.

La remuneración variable anual del Presidente ejecutivo puede ser hasta 40% de su retribución fija y su remuneración variable trianual hasta otro 40%. Ambas se establecerán tomando como referencia los mismos criterios que se determinen para la alta dirección de Viscofan, en base a una combinación de parámetros basados en la consecución de objetivos de Grupo ligados a los resultados y la evolución del valor de la acción, así como al desempeño personal. La determinación de su cuantía anual se realizará en base a la evaluación del primer ejecutivo, liderada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Durante 2011, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estableció contactos con el experto externo Spencer Stuart para encargarle la revisión de la política de remuneración del Consejo, contactos que se vieron interrumpidos por las modificaciones previstas en la legislación sobre la materia y se reanudaron meses después al no haberse producido avances.

El Consejo de Administración aprobó por unanimidad la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones para que la política de remuneración fuera revisada por un asesor externo experto en la materia, teniendo en cuenta las mejores prácticas de gobierno corporativo, y que los resultados de dicha revisión fueran presentados en la Junta General de Accionistas de 2013 e informó de dicho compromiso a los accionistas en la Junta General celebrada el 23 de mayo de 2012.

En cumplimiento de dicho compromiso, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, encabezada por su Presidente, el consejero independiente D. Ignacio Marco-Gardoqui, y con la contribución de sus vocales Doña Laura González molero y D. José Cruz Pérez Lapazarán, ambos también consejeros independientes, trabajó, con el asesoramiento de Spencer Stuart y en estrecha colaboración con ellos, en la elaboración de una propuesta que, como contrastó con Spencer Stuart previo a su presentación al Consejo, se hallaba en línea con sus recomendaciones como experto e incluía las mejores prácticas internacionales de Gobierno Corporativo, a la vez que se adhería a los principios y fundamentos que deben inspirar el sistema de retribución del Grupo Viscofan.

Dicha propuesta fue presentada al Consejo de Administración y aprobada en su reunión de 22 de marzo de 2013, y se aprobó en votación consultiva en la Junta General de 30 de abril de 2013.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

Estos son los componentes fijos de la remuneración y su cuantificación para el año 2013:

Consejeros no ejecutivos
Retribución fija. 80.000€.
Dietas por asistencia. 3.000€/reunión.

Presidente del Consejo
Retribución fija. 350.000€.

Vicepresidentes del Consejo
Vicepresidencia primera. 250.000€.
Vicepresidencia Segunda. 175.000€

Comisión Ejecutiva
Retribución fija. 100.000€.

Comisión de Auditoría

Vocales. 30.000€.
Presidente. 45.000€.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones
Vocales. 20.000€.
Presidente. 30.000€.

Presidente Ejecutivo
Retribución fija. 350.000€.
Seguro vida y accidentes.
Revisión médica.
Vehículo empresa.

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

Consejos de otras sociedades del Grupo Viscofan: IAN
Vocales. 25.000€.
Presidente. 50.000€.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

La única remuneración no fija prevista en la política es para el Presidente ejecutivo.

Se trata de una remuneración variable anual hasta 40% de su retribución fija (en 2013, hasta 140.000€) y una remuneración variable trianual hasta otro 40% (en 2015, hasta 140.000€).

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

Para la retribución anual se tienen en cuenta los datos de EBITDA, beneficio neto, valor de la acción, ventas y cumplimientos de los objetivos de área, todos ellos fijados de acuerdo con el plan anual. Su determinación se realiza en base a la evaluación del Presidente ejecutivo por el Consejo de Administración.

Para la remuneración trianual se considera la evolución del valor de la acción, en un 40%, y la evolución del valor teórico del equity, más dividendos distribuidos, en un 60%, y se aplican a un porcentaje de la retribución individual, con un tope fijo, individualizado para cada caso.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

Explique las indemnizaciones

La política sólo contempla indemnizaciones para el Presidente ejecutivo.

Si, a lo largo de su mandato, se le cesa sin causa que lo justifique tendrá derecho a una indemnización de dos anualidades iguales al total de la última percibida, pero quedará sujeto a una obligación de no competencia a lo largo de los tres años siguientes.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El contrato del Presidente ejecutivo está regulado por lo establecido en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas.

En él se prevé una indemnización de dos anualidades iguales al total de la última percibida, en caso de que durante su mandato se le cese sin causa justificada, con un compromiso de no competencia de tres años una vez finalizado el contrato.

En caso de incumplimiento deberá reintegrar la indemnización recibida y abonar tres veces su importe en concepto de daños y perjuicios.

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

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

Explique las remuneraciones suplementarias

A excepción de la remuneración del Presidente ejecutivo, ya explicada, no existe ninguna otra.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No aplicable. No se han concedido.

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

Explique las remuneraciones en especie

Las únicas remuneraciones en especie son las que puede recibir el Presidente ejecutivo consistentes en un seguro de vida y accidentes y una revisión médica, igual que la alta dirección, y un vehículo de empresa.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No aplicable.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

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

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La remuneración variable del Presidente ejecutivo, igual que la de la alta dirección, está ligada a los objetivos del Grupo de empresas a que pertenece la Sociedad, tanto en el corto como en el largo plazo, mediante un esquema de remuneración anual y trianual.

Para la remuneración anual se considera principalmente la consecución de objetivos de Grupo ligados a los resultados y la evolución de la acción, dejando un pequeño porcentaje para considerar el desempeño personal.

Entre estos objetivos se incluyen los datos de EBITDA, beneficio neto, ventas y valor de la acción determinados previamente de acuerdo con el plan anual. Su determinación se realiza en base a la evaluación del Presidente ejecutivo por el Consejo de Administración.

Para la remuneración trianual se considera la evolución del valor de la acción, en un 40%, y la evolución del valor teórico del equity, más dividendos distribuidos, en un 60%, y se aplican a un porcentaje de la retribución individual, con un tope fijo. Para garantizar su proporción con los componentes fijos de la remuneración, se ha establecido que suponga un máximo del 40% de la remuneración fija.

Además, para reducir la exposición a riesgos excesivos, se ha determinado un tope máximo para la remuneración total del Consejo, por el cual la remuneración del Consejo de Administración y sus comisiones no podrá exceder el 1,5% del beneficio líquido del Grupo Viscofan, excluyendo las retribuciones procedentes de sus relaciones laborales o profesionales.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

En principio, se basará en los mismos principios y fundamentos tendrá los mismos conceptos retributivos que la política aprobada para 2013.

Consejeros no ejecutivos.

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

Presidente y Vicepresidentes del Consejo.

Percibirán una cantidad fija.

Comisión Ejecutiva.

Sus miembros recibirán una retribución fija.

Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Recibirán una retribución fija.
Sus presidentes percibirán 1,5 veces dicha retribución.

Consejeros ejecutivos.

Recibirán:

-Una retribución fija.

-Una remuneración variable anual y una remuneración variable trianual.

Ambas tomando como referencia los mismos criterios que se determinen para la alta dirección, en base a una combinación de parámetros basados en la consecución de objetivos de Grupo ligados a los resultados y la evolución del valor de la acción, así como al desempeño personal, tal y como han quedado descritos en el apartado A.13. La determinación de su cuantía anual se realizará en base a la evaluación del consejero ejecutivo por el Consejo de Administración.

-Además, podrá recibir un seguro de vida y accidentes y una revisión médica, igual que la alta dirección, un seguro médico y un vehículo de empresa.

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

Límite máximo.

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

Consejos de otras sociedades del Grupo Viscofan.

Los consejeros de la matriz Viscofan no tendrán remuneración en los Consejos de las filiales a los que pertenezcan.

Excepto en el caso de Industrias Alimentarias de Navarra, S.A.U., donde, por su especial especificidad mercantil, podrán percibir la remuneración establecida para el Consejo de dicha Sociedad, que consistirá asimismo en una cantidad fija. Los consejeros ejecutivos de Viscofan, S.A. no percibirán cantidad alguna.

APLICACIÓN POLÍTICA REMUNERACIONES PARA 2014:

Consejeros no ejecutivos
Retribución fija. 80.000€.
Dietas por asistencia. 3.000€/reunión.

Presidente del Consejo
Retribución fija. 350.000€.

Vicepresidentes del Consejo
Vicepresidencia primera. 250.000€.
Vicepresidencia Segunda. 175.000€

Comisión Ejecutiva
Retribución fija. 100.000€.

Comisión de Auditoría
Vocales. 30.000€.
Presidente. 45.000€.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones
Vocales. 20.000€.
Presidente. 30.000€.

Presidente Ejecutivo
Retribución fija. 350.000€.
Retribución variable: *Anual: máx. 40% retrib. fija (140.000€)
*Triannual: máx. 40% retrib. fija
Seguro vida y accidentes.
Revisión médica.
Vehículo empresa.

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

Consejos de otras sociedades del Grupo Viscofan: IAN
Vocales. 25.000€.
Presidente. 50.000€.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración:

i.- la política de retribución de los consejeros y altos cargos directivos del Grupo, así como la propuesta de reparto de la retribución de los consejeros.

ii.- La retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.

iii.- Las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos del Grupo.

iv.- La política de retribución de Consejeros, altos cargos y personal en acciones y opciones cuando proceda, así como las políticas de remuneración a largo plazo.

De esta forma, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones preparará cada año la propuesta de aplicación de la política de remuneraciones en cuanto a su cuantificación, reparto y, en su caso, determinación de las remuneraciones variables, para su aprobación por el Consejo de Administración y posterior votación consultiva en la Junta General de Accionistas de la sociedad.

Además, anualmente, la Comisión de Nombramientos de Retribuciones revisará la evaluación del Presidente ejecutivo y otros parámetros a considerar para determinación de la remuneración variable, y propondrá la cuantificación de dicha remuneración.

Por otra parte, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará anualmente la política de remuneraciones para proponer, en su caso, su adecuación a las mejores prácticas en caso de que se detecte la conveniencia de incluir variaciones a dicha política.

El Consejo estudiará la propuesta de la Comisión y, en su caso, la aprobará y la someterá a aprobación consultiva de la Junta General de Accionistas de la sociedad.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

La remuneración variable de los consejeros ejecutivos, igual que la de la alta dirección, está ligada a los objetivos del Grupo de empresas a que pertenece la Sociedad, tanto en el corto como en el largo plazo, mediante un esquema de remuneración anual y trianual.

Para la remuneración anual se considera principalmente la consecución de objetivos de Grupo ligados a los resultados y la evolución de la acción, dejando un pequeño porcentaje para considerar el desempeño personal.

Entre estos objetivos se incluyen los datos de EBITDA, beneficio neto, ventas y valor de la acción determinados previamente de acuerdo con el plan anual. Su determinación se realiza en base a la evaluación del consejero ejecutivo por el Consejo de Administración.

Para la remuneración trianual se considera la evolución del valor de la acción, en un 40%, y la evolución del valor teórico del equity, más dividendos distribuidos, en un 60%, y se aplican a un porcentaje de la retribución individual, con un tope fijo. Para garantizar su proporción con los componentes fijos de la remuneración, se ha establecido que suponga un máximo del 40% de la remuneración fija.

Además, para reducir la exposición a riesgos excesivos, se ha determinado un tope máximo para la remuneración total del Consejo, por el cual la remuneración del Consejo de Administración y sus comisiones no podrá exceder el 1,5% del beneficio líquido del Grupo Viscofan, excluyendo las retribuciones procedentes de sus relaciones laborales o profesionales.

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

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

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

Los conceptos retributivos y estructura de la política aplicada durante el ejercicio cerrado son los siguientes:

Consejeros no ejecutivos
Retribución fija. 80.000€.
Dietas por asistencia. 3.000€/reunión.

Presidente del Consejo
Retribución fija. 350.000€.

Vicepresidentes del Consejo
Vicepresidencia primera. 250.000€.
Vicepresidencia Segunda. 175.000€

Comisión Ejecutiva
Retribución fija. 100.000€.

Comisión de Auditoría
Vocales. 30.000€.
Presidente. 45.000€.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones
Vocales. 20.000€.
Presidente. 30.000€.

Presidente Ejecutivo
Retribución fija. 350.000€.

Retribución variable anual: 116.200 €, sobre un máximo establecido de 140.000 €, como consecuencia de la aplicación de los parámetros de EBITDA, beneficio neto, ventas y valor de la acción determinados de acuerdo con el plan anual, así como el desempeño personal.

Seguro vida y accidentes.

Revisión médica.

Vehículo empresa.

Consejos de otras sociedades del Grupo Viscofan: IAN
Presidente. 50.000€.

El Vicepresidente Primero del Consejo de Viscofan S.A. es Presidente del Consejo de IAN.

El Presidente ejecutivo de Viscofan, S.A. es vocal del Consejo de IAN, pero no percibe retribución por su participación.

Límite máximo total

Remuneración total Consejo < 1,5% beneficio líquido del Grupo Viscofan.

No se computan retribuciones de otras funciones por relaciones laborales o profesionales.

Como consecuencia de la aplicación de este límite, la cuantía de las remuneraciones anteriores se han visto reducida de acuerdo con lo reflejado en los cuadros de remuneración individualizada de los apartados D.1a)i), D.1b)i) y D.1c)i) del presente informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE CRUZ PEREZ LAPAZARAN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
NESTOR BASTERRA LARROUDÉ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
AGATHA ECHEVARRÍA CANALES	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GREGORIO MARAÑÓN BERTRAN DE LIS	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
GREGORIO MARAÑÓN BERTRAN DE LIS	0	72	29	0	0	27	0	0	128	135
JOSE CRUZ PEREZ LAPAZARAN	0	72	29	0	0	18	0	0	119	127
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	0	72	32	0	0	27	0	0	131	118
JOSE DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	350	314	0	116	0	0	0	0	780	488
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	0	72	32	0	0	40	0	0	144	138

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
AGATHA ECHEVARRÍA CANALES	0	228	32	0	0	117	0	0	377	424
NESTOR BASTERRA LARROUDÉ	0	296	32	0	0	90	0	0	418	446
LAURA GONZÁLEZ MOLERO	0	72	32	0	0	18	0	0	122	114
JOSÉ MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	0	72	32	0	0	27	0	0	131	65

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
JOSE DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	216
NESTOR BASTERRA LARROUDÉ	0	45	0	0	0	0	0	0	45	108

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
GREGORIO MARAÑÓN BERTRAN DE LIS	128	0	0	128	0	0	0	0	128	135	0
JOSE CRUZ PEREZ LAPAZARAN	119	0	0	119	0	0	0	0	119	127	0
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	131	0	0	131	0	0	0	0	131	118	0
JOSE DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	780	0	0	780	0	0	0	0	780	704	0
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	144	0	0	144	0	0	0	0	144	138	0
AGATHA ECHEVARRÍA CANALES	377	0	0	377	0	0	0	0	377	424	0
NESTOR BASTERRA LARROUDÉ	418	0	0	418	45	0	0	45	463	554	0
LAURA GONZÁLEZ MOLERO	122	0	0	122	0	0	0	0	122	114	0
JOSÉ MARÍA ALDECOA SAGASTASOLOA	131	0	0	131	0	0	0	0	131	65	0
TOTAL	2.350	0	0	2.350	45	0	0	45	2.395	2.379	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

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

Remuneración del Presidente ejecutivo.

En la remuneración del Presidente ejecutivo se incluye:

- Una remuneración variable anual y una remuneración variable trianual.

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

Para la retribución anual se tienen en cuenta los datos de EBITDA, beneficio neto, valor de la acción y ventas, todos ellos fijados de acuerdo con el plan anual.

Su determinación se realiza en base a la evaluación del Presidente ejecutivo por el Consejo de Administración.

Para la remuneración trianual se considera la evolución del valor de la acción, en un 40%, y la evolución del valor teórico del equity, más dividendos distribuidos, en un 60%, y se aplican a un porcentaje de la retribución individual, con un tope fijo, individualizado para cada caso.

Por tanto el rendimiento de la entidad tiene repercusión directa en la determinación de la cuantía anual de la remuneración variable del Presidente ejecutivo.

Límite máximo.

Se ha establecido un límite máximo para la remuneración total del Consejo de Administración y sus comisiones, de forma que no podrá exceder el 1,5% del beneficio líquido del Grupo Viscofan.

No se computarán a efectos del límite establecido, las retribuciones procedentes del desempeño en la sociedad de otras funciones derivadas de sus relaciones laborales o profesionales.

Por tanto, se asegura que la retribución del Consejo de Administración no suponga una carga excesiva sobre los resultados de la sociedad en posibles situaciones de resultados o rendimiento más bajo.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	36.211.230	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	3.292.264	9,09%
Votos a favor	31.703.197	87,55%
Abstenciones	1.215.769	3,36%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario

incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2014.

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

Sí

No