



INFORME QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD VIDRALA, S.A. EN RELACIÓN CON EL ACUERDO A QUE SE REFIERE EL PUNTO DÉCIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA.

1.- OBJETO DEL PRESENTE INFORME.

El artículo 529.novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital exige, entre otros requisitos, un informe motivado por parte del Consejo de Administración y por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con relación a la política de remuneración de administradores.

El presente informe tiene por objeto dar cumplimiento a lo previsto en la norma citada, el cual se formula por el Consejo de Administración de Vidrala, S.A. (en adelante "Vidrala" o la "Sociedad") para justificar la propuesta -que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad convocada para el día 29 de mayo de 2018, a las 12:00 horas, en primera convocatoria y el día siguiente, 30 de mayo de 2018, a la misma hora, en segunda convocatoria, bajo el punto séptimo del orden del día.

2.- JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.

La nueva Política de remuneraciones de los consejeros propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones persigue ser una herramienta que asegure la presencia del talento, el esfuerzo y la creación de valor en el órgano de administración de la Sociedad. Ha sido diseñada para captar y retener a los mejores consejeros, incentivar su esfuerzo, fomentar su creatividad y liderazgo y garantizar que sus intereses estén en todo caso alineados con los de los accionistas de Vidrala.

A tal fin, la política cuya aprobación se somete a la Junta General de Accionistas se basa en los siguientes principios:

- a) Retribuir adecuadamente la dedicación y responsabilidad asumidas por los consejeros, de acuerdo con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional.
- b) Asegurar que la remuneración contribuye de forma directa a la consecución de los objetivos estratégicos de Vidrala.

De esa forma, se plantean los mecanismos de retribución de los consejeros en su condición de tales. No se plantean mecanismos de retribución para consejeros con funciones ejecutivas, en la medida en que ninguno de ellos desempeña estas funciones.

Como conclusión a lo anterior, y teniendo en cuenta la propuesta emitida al efecto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de



Administración de Vidrala propone una nueva política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para los ejercicios 2018-2020.

3.- **TEXTO ÍNTEGRO DE LA PROPUESTA DE ACUERDO QUE SE SOMETE A LA DELIBERACIÓN Y DECISIÓN DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS.**

“DÉCIMO.- *Aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de VIDRALA, S.A. para el período 2018-2020.*

De acuerdo con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, aprobar la Política de Remuneraciones de los consejeros, cuyo texto íntegro, junto con el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se incluye en el informe justificativo del Consejo de Administración puesto a disposición de los accionistas como parte de la documentación relativa a la Junta General Ordinaria de Accionistas.”

4.- **INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES RELATIVA A LA PROPUESTA DE POLITICA DE REMUNERACION DE ADMINISTRADORES**

“INFORME JUSTIFICATIVO RELATIVO A LA POLITICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE VIDRALA, S.A.

1. **INTRODUCCION**

La Política de remuneraciones de los Consejeros (en adelante, la “Política”) de Vidrala S.A. (en adelante, “Vidrala” o la “Sociedad”) que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Vidrala propone al Consejo de Administración de la misma para su consideración por parte de la Junta General de Accionistas, tiene como finalidad describir y actualizar los distintos elementos de la política de remuneraciones de los consejeros de Vidrala.

La emisión del presente informe da cumplimiento a lo establecido en lo exigido en el apartado 2 del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

2. **JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA**

La nueva Política de remuneraciones de los consejeros persigue ser una herramienta que asegure la presencia del talento, el esfuerzo y la creación de valor en el órgano de administración de la Sociedad. Ha sido diseñada para captar y retener a los mejores consejeros, incentivar su esfuerzo, fomentar su



creatividad y liderazgo y garantizar que sus intereses estén en todo caso alineados con los de los accionistas de Vidrala.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la propuesta de Política de remuneraciones de los consejeros que se eleva al Consejo de Administración cumple con las funciones reservadas por la Ley de Sociedades de Capital para este instrumento, así como con las recomendaciones recogidas en el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en materia de retribuciones que son directamente aplicables a las características de Vidrala como sociedad cotizada, y con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en esta materia.

El texto de la propuesta de una nueva Política de remuneraciones de los consejeros es el siguiente:

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
VIDRALA, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2018-2020**

El Consejo de Administración de VIDRALA, S.A. (“Vidrala” o la “Sociedad” o el “Grupo”), en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas, somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad esta Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración (la “Política de Remuneraciones”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

1. Marco normativo de la política de remuneraciones.

El artículo 529.19.1 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), en el redactado establecido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, señala que la aprobación de la política de remuneraciones de los Consejeros es competencia de la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración conforme al artículo 249 bis j) de dicha Ley.

De acuerdo con el artículo 529.19.1 de la LSC, la política de remuneraciones de los Consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales.

Por ello, la base estatutaria de la presente política será el artículo 27 de los Estatutos Sociales.

La presente política de remuneraciones de los Consejeros de Vidrala se establece para los ejercicios 2018 a 2020 en los términos que se exponen a continuación.

2. Principios de la política de remuneraciones.



La Política de Remuneraciones persigue que la retribución de los consejeros de Vidrala sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables a nivel nacional e internacional, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

De esta forma, la Política de Remuneraciones debe ser adecuada a las circunstancias concurrentes en cada momento, prestando especial atención a la evolución de la normativa, de las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias -nacionales e internacionales- en materia de retribuciones de los administradores de sociedades cotizadas y a las condiciones imperantes en el mercado.

Así las cosas, los principios básicos sobre los que se construye la Política de Remuneraciones para los consejeros en su condición de tales, son los siguientes:

- a) Retribuir adecuadamente la dedicación y responsabilidad asumidas por los consejeros, de acuerdo con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional.*
- b) Asegurar que la remuneración contribuye de forma directa a la consecución de los objetivos estratégicos de Vidrala.*
- c) Asegurar una correcta atracción, motivación y retención de los mejores profesionales.*

En el marco del Consejo de Administración de Vidrala no existen consejeros con funciones ejecutivas, con lo que, en el establecimiento de sus políticas de remuneraciones únicamente se contemplan las remuneraciones a los consejeros por su condición de tales.

Así, la remuneración de los consejeros por su condición de tales debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin comprometer su independencia. Además, se debe atender a un criterio de mercado, en atención a la retribución fijada para consejeros de sociedades cotizadas de entidad equivalente a la Sociedad, además también tiene en cuenta la naturaleza de su dedicación.

3.- Política de remuneraciones de los consejeros por su condición de tales.

Se establece como política de remuneración para los consejeros en su condición de tales una asignación fija anual (que para el ejercicio 2018 será de €76,000).



Además de lo anterior, por su especial dedicación, los consejeros que desempeñen funciones especiales (el Presidente del Consejo de Administración, el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Presidente de la Comisión de Auditoría) percibirán una remuneración adicional.

El Presidente del Consejo de Administración podrá además percibir determinados importes extraordinarios adicionales a su retribución ordinaria, siempre y cuando se cumplan los objetivos correspondientes, medibles por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a su criterio y decisión final. Podrá establecerse que los importes extraordinarios adicionales a su retribución ordinaria deban ser reinvertidos en acciones de la Sociedad en el momento de su percepción.

En dicha línea, el Presidente del Consejo de Administración, tendrá derecho a percibir sendas, en su caso, remuneraciones adicionales -que en todo caso deben ser destinadas a la adquisición de acciones de la Sociedad- en dos líneas perfectamente diferenciadas: (i) por un lado, una remuneración en función del grado de cumplimiento del Plan de Negocio 2017-2019 y sobre la base del EBITDA que se obtenga (conforme determinado y medido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones) y, por otro lado, una remuneración (ii) sobre la base del cumplimiento del EBITDA del Plan de Negocio 2017-2021 de Encirc (conforme determinado y medido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones). Esta remuneración variable se contextualiza dentro de la especial dedicación de éste al desarrollo de la Sociedad y de su Grupo.

Se deja a criterio del Consejo de Administración establecer la periodicidad con que se abonará la asignación anual.

Los Consejeros percibirán asimismo dietas por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

No existen otro tipo de remuneraciones, como abonos de aportaciones a fondos de pensiones o primas asistenciales.

Salvo lo dispuesto en este apartado y en lo previsto en el artículo 27 de los Estatutos sociales relativo al importe máximo anual, se respeta la libertad de configuración que la Ley reserva al Consejo de Administración.

Sin perjuicio de los importes recogidos para el ejercicio 2018, el Consejo de Administración podrá en todo caso modular y adaptar las remuneraciones anuales en función de las circunstancias que se puedan dar en cada momento, siempre dentro de los principios señalados en la presente Política.



4.- *Otras consideraciones.*

La Sociedad tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos de VIDRALA, S.A. y de la mayor parte de las sociedades pertenecientes a su grupo que, por tanto, también da cobertura a todos los Consejeros por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.