



DOCUMENTO DE MODIFICACION Y AMPLIACION DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE VIDRALA, S.A. CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2016, TAL Y COMO APROBADO POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EL 21 DE FEBRERO DE 2017, PUBLICADO EL 22 DE FEBRERO DE 2017 Y APROBADO POR LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS EL 30 DE MAYO DE 2017.

Vidrala, S.A. (la “Sociedad”) ha elaborado y suscrito este documento (el “Documento”) con el objetivo de rectificar o ampliar determinada información contenida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2016, tal y como fue aprobado por el Consejo de Administración el 21 de febrero de 2017, publicado el 22 de febrero de 2017 y aprobado por la junta general de accionistas el 30 de mayo de 2017 (el “IARC”). La elaboración y suscripción del Documento se realiza a solicitud de la CNMV y de acuerdo con la comunicación de fecha 17 de octubre de 2017 dirigida por la CNMV a la Sociedad (el “Requerimiento”).

Para mayor claridad en la exposición y eficacia respecto del objetivo que se persigue, el Documento sigue una estructura de pregunta y respuesta. Es decir, el Documento recoge a continuación, literalmente extractadas, con su misma numeración, y en cursiva y entrecorridas, aquellas cuestiones puestas de manifiesto por la CNMV en el Requerimiento como necesitadas de rectificación o ampliación; tales cuestiones van seguidas de la respuesta de la Sociedad.

* * *

6. *“En el apartado A.1. del IARC no se explica la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos ni los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).”*

Los conceptos retributivos variables de los consejeros se determinan en función de la remuneración fija prevista para cada consejero. En ese sentido, la retribución variable puede alcanzar hasta un 90 % de la remuneración fija, en función del cumplimiento de una serie de parámetros.

La mitad de la retribución variable (i.e. hasta el 45% de la remuneración fija) se determina en función del cumplimiento de determinados objetivos de carácter económico por parte del Grupo Vidrala (EBITDA, EBIT, Beneficio Neto y generación de *cash flow* libre del ejercicio) marcados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La otra mitad de la retribución variable (i.e. hasta el 45% de la remuneración fija) se determina en función del cumplimiento de los objetivos estratégicos del grupo.

En relación con el Presidente del Consejo de Administración, conforme señalado en el IRC, podrá percibir en el futuro determinados importes adicionales a lo anteriormente señalado por su especial dedicación a la Sociedad. Dicho importe podrá estar asimismo vinculado a la evolución del EBITDA del Grupo Vidrala (en sus distintas áreas).

7. *“También en el apartado A.1. se indica, respecto a “otras remuneraciones”, que “la sociedad no ha abonado durante el ejercicio de referencia...”. A este respecto, se les*

recuerda que el apartado A del IARC trata de la política de remuneraciones de la sociedad para el año en curso, y no de las retribuciones abonadas en el ejercicio.

La información respecto a “otras remuneraciones” que la Sociedad facilita en el apartado A.1 se refiere al año en curso; es decir, en el apartado A.1., la Sociedad quiere aludir con la expresión “ejercicio de referencia” al “año en curso”, pues es el periodo referido en el encabezado del apartado A.

Paralelamente, la información respecto a “otras remuneraciones” que la Sociedad facilita en el apartado C.1 se refiere al ejercicio cerrado; es decir, en el apartado C.1., la Sociedad quiere aludir con la expresión “ejercicio de referencia” al “ejercicio cerrado”, pues es el periodo referido en el encabezado del apartado C.

No obstante, a la vista de la confusión que ello puede generar, la Sociedad empleará en adelante la expresión “año en curso” y “ejercicio cerrado” a la hora de completar los apartados A.1. y C.1., respectivamente.

8. ***“En el apartado A.2. se indica que la reunión de la comisión de nombramientos y retribuciones celebrada el 20 de diciembre de 2016 "ha resuelto acerca del desempeño del consejo de administración y ha determinado los criterios determinantes para la fijación de las retribuciones". A este respecto, deberán aclarar si esta afirmación se está refiriendo a que la citada comisión evaluó los criterios que determinan la retribución variable de 2016 o si fijó los criterios para determinar la retribución variable de 2017.”***

Confirmamos que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 20 de diciembre de 2016, procedió a (i) evaluar el grado de cumplimiento de los criterios establecidos para la determinación de la remuneración variable en 2016; y (ii) fijó los criterios establecidos para la determinación de la remuneración variable correspondiente al ejercicio 2017.

9. ***“Los apartados A.3. y A.4. del IARC requieren, entre otra información, los importes de los componentes fijos y variables de los sistemas retributivos, respectivamente. Sin embargo, esta información no se incluye en el IARC.”***

Los importes correspondientes a los componentes fijos de la remuneración de los consejeros para el año 2017 son (i) 77.560 euros para el Presidente del Consejo de Administración y (ii) 38.780 euros para el resto de los consejeros. Este importe implica un incremento del 2% respecto de la remuneración acordada para 2016.

Además de lo anterior, el Presidente percibirá en 2017 remuneraciones fijas como consecuencia de su pertenencia al consejo de administración de sociedades filiales, por importe de 236.662 euros.

La remuneración variable dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos marcados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, siendo un importe no superior al 90% de la remuneración fija anteriormente señalada.

10. ***“El apartado A.4. del IARC requiere información acerca del importe, naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos. En particular, se debe informar, entre otros, de 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. Sin embargo, esta información no se proporciona en el IARC, que incluye muy poca información acerca de las retribuciones variables de los consejeros.”

Los conceptos retributivos variables de los consejeros se determinan en función de la remuneración fija prevista para cada consejero. En ese sentido, la retribución variable de puede alcanzar hasta un 90 % de la remuneración fija, en función del cumplimiento de una serie de parámetros.

La mitad de la retribución variable (i.e. hasta el 45% de la remuneración fija) se determina en función del cumplimiento de determinados objetivos de carácter económico por parte del Grupo Vidrala (EBITDA, EBIT, Beneficio Neto y generación de *cash flow* libre del ejercicio) marcados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La otra mitad de la retribución variable (i.e. hasta el 45% de la remuneración fija) se determina en función del cumplimiento de los objetivos estratégicos del grupo.

En relación con el Presidente del Consejo de Administración, conforme señalado en el IRC, podrá percibir en el futuro determinados importes adicionales a lo anteriormente señalado por su especial dedicación a la Sociedad. Dicho importe podrá estar asimismo vinculado a la evolución del EBITDA del Grupo Vidrala (en sus distintas áreas).

11. *“También en el apartado A.4., relativo a los componentes variables de los sistemas retributivos, se indica que “el reparto entre los consejeros de los conceptos retributivos señalados se realizará según un baremo de puntos establecido en función de los cargos que se ocupen en el consejo y sus responsabilidades respectivas destacando la dedicación del presidente del consejo de administración en dicha ponderación”.*

A este respecto, deberán aclarar el significado de esta afirmación, teniendo en cuenta que la retribución variable es aquella ligada al desempeño o la consecución de una serie de objetivos.”

Dado que el consejo de administración es un órgano colegiado, la consecución de los objetivos que dan lugar a la retribución variable se considera un logro del consejo de administración en su conjunto. Por tanto, la retribución variable se devenga, en su caso, como un todo a favor del consejo de administración.

No obstante, una vez devengada y cuantificada la retribución variable como un todo, ésta se reparte en porciones individuales entre los distintos consejeros. El tamaño de cada porción no es idéntico y se calcula según el baremo de puntos indicado en el IRC.

Dicho baremo de puntos está construido en función de los cargos que los consejeros ocupen en el consejo y sus responsabilidades respectivas, destacando la dedicación del presidente del consejo de administración en dicha ponderación. Así, cuanto mayor es la dedicación de un consejero, más puntos se le asignan según el baremo de puntos, mayor es el tamaño de la porción que le corresponde del total de la retribución variable y, en consecuencia, mayor es su retribución variable individual.

En la medida en que no se considera una especial dedicación la pertenencia a comisiones (hecho éste por el que no se percibe una remuneración adicional), únicamente el Presidente del Consejo de Administración puede percibir una remuneración variable superior a la del resto de consejeros; si bien en la medida en que su remuneración fija es superior.

12. ***“En el apartado A.7. del IARC se incluye información relativa a los altos directivos.***

A este respecto, se les recuerda que el IARC es un informe cuyo alcance se limita a las remuneraciones de los consejeros.”

En el consejo de administración de la Sociedad no existen consejeros ejecutivos, tal y como se indica en el apartado A.7. Por tanto, la Sociedad optó por completar dicho apartado con la información relativa a sus altos directivos, desde la transparencia y con el propósito de transmitir una imagen lo más completa posible.

13. ***“En el apartado A.13. del IARC no se explica ninguna medida adoptada por la sociedad para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, si no que se limita a ofrecer información de carácter genérico.”***

La propia naturaleza de la retribución variable ajusta la percepción de retribución del consejero a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, en la medida en que el 50% de dicha remuneración variable depende de la consecución de objetivos estratégicos marcados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

14. ***“El apartado C.1. del IARC debe explicar de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política aplicada durante el ejercicio cerrado (2016), que da lugar al detalle de las retribuciones individuales que se reflejan en la sección D. Sin embargo, en el IARC de la sociedad este apartado se limita a repetir la información contenida en el apartado A.1. del mismo (que se debe referir a la política vigente en 2017).”***

La política aplicada en el ejercicio cerrado (2016) y la aplicable en el ejercicio en curso (2017) es la misma.

15. ***“En los apartados D.1. a) i) y D.1. b) i) del IARC existe un error en la cumplimentación de las columnas “sueldos” y “remuneración fija”: se han reflejado en la primera de ellas los importes correspondientes a la remuneración fija.”***

La Sociedad reconoce que existe un error en la cumplimentación de las columnas “sueldos” y “remuneración fija”: se han reflejado en la primera de ellas los importes correspondientes a la remuneración fija.

16. ***“En el apartado D.2. del IARC se debe informar sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad.***

Sin embargo, esta información no se incluye en el citado apartado, limitándose a repetir información ofrecida en otros apartados del informe.”

Conforme se menciona en otros apartados del IAGC, y en la medida en que no existen consejeros ejecutivos en la Sociedad, la retribución variable de los Consejeros está

influida por criterios relacionados con los resultados y otras medidas de rendimiento del Grupo Vidrala.

La mitad de la retribución variable (i.e. hasta el 45% de la remuneración fija) se determina en función del cumplimiento de determinados objetivos de carácter económico por parte del Grupo Vidrala (EBITDA, EBIT, Beneficio Neto y generación de *cash flow* libre del ejercicio) marcados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La otra mitad de la retribución variable (i.e. hasta el 45% de la remuneración fija) se determina en función del cumplimiento de los objetivos estratégicos del grupo.

En relación con el Presidente del Consejo de Administración, conforme señalado en el IRC, podrá percibir en el futuro determinados importes adicionales a lo anteriormente señalado por su especial dedicación a la Sociedad. Dicho importe podrá estar asimismo vinculado a la evolución del EBITDA del Grupo Vidrala (en sus distintas áreas).

En consecuencia, el hecho de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones haya considerado que el grado de cumplimiento respecto de dichos parámetros no se ha cumplido de forma integral, la remuneración variable de los miembros del Consejo de Administración ha alcanzado aproximadamente el 80% de la remuneración fija, no alcanzándose el 90% máximo establecido.

17. *“En el apartado C.1.15 del IAGC se señala como remuneración del consejo de administración un importe (en miles de euros) de 1.179. Este importe es distinto del reflejado en el IARC.*

A este respecto, se les recuerda que según se indica en las instrucciones de cumplimentación del IAGC, el importe en miles de euros de la casilla "Remuneración del consejo de administración" se corresponderá con el importe que la entidad declare como remuneración total devengada, según el cuadro c) "Resumen de remuneraciones" del apartado D.1. del IARC.”

La Sociedad reconoce que existe un error en el importe señalado en el apartado C.1.15 del IAGC, al no haber sumado, por error, el importe correspondiente a la remuneración del consejero D. Jan G. Astrand.

El importe correcto es el correspondiente al cuadro c) "Resumen de remuneraciones" del apartado D.1. del IARC.

* * *