INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y SOSTENIBILIDAD EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS (ARTÍCULO 529 NOVODECIES DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL)

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe recoge la propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en relación con la Política de Remuneraciones de los consejeros (en adelante "Política de Remuneraciones") de Viscofan, S.A. (en adelante "Viscofan", "El Grupo" o "la Sociedad") durante el período trienal 2021-2023 que se elevará a la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día. Este se pone a disposición de los accionistas en la página web de Viscofan, conforme ordena el artículo 529 novodecies, apartado 1, del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo ("LSC").

El citado artículo exige que las sociedades cotizadas tengan una política de remuneraciones aprobada por la Junta General al menos cada tres años y que cualquier remuneración que perciban los consejeros durante los tres ejercicios siguientes a aquel dentro del cual se hubiera aprobado la política de remuneraciones sean acordes con esa política de remuneraciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad presenta para su aprobación una nueva Política de Remuneraciones que, de ser aprobada por la Junta General, entrará en vigor en el ejercicio 2021, dejando sin efecto la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de mayo de 2018.

Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante 3 ejercicios (2021, 2022 y 2023), aunque la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad podría proponer para aprobación una nueva política en una fecha previa, si se considera apropiados.

2. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

La nueva Política de Remuneraciones es continuista con la política vigente, si bien introduce algunos ajustes que permiten reforzar el alineamiento con las prioridades estratégicas de Viscofan, con la opinión de los inversores y con las prácticas del mercado del sector.

El Consejo de Administración y, en particular, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad considera de forma meditada las opiniones de los accionistas sobre remuneraciones. En consecuencia, para definir la nueva Política de Remuneraciones, se ha analizado la opinión y considerado la información recibida por parte de accionistas, inversores institucionales y *proxy advisors* en el proceso periódico de consulta que realiza

Viscofan. Asimismo, la Comisión toma en consideración las disposiciones del Código de Buen Gobierno Corporativo en materia de remuneración de los consejeros.

Teniendo en cuenta lo anterior, los principios generales que sustentan la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- **Alineamiento con los intereses de los grupos de interés**: El diseño de la Política de Remuneraciones se revisa periódicamente para asegurar la alineación entre la consecución de resultados y la creación sostenible de valor para el accionista.

  La retribución variable también depende del logro de objetivos medioambientales, sociales o de gobierno (*ESG*) vinculados a nuestra estrategia de sostenibilidad.

  Las decisiones sobre la retribución de los consejeros ejecutivos se toman teniendo en cuenta los intereses de los empleados en su conjunto y otros grupos de interés.

- **Objetividad**: Las decisiones sobre el diseño de la Política de Remuneraciones tienen en cuenta las prácticas retributivas en compañías comparables, seleccionadas a partir de un conjunto de criterios objetivos.

- **Proporcionalidad**: Los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en empresas comparables.

- **Idoneidad**: La Política de Remuneraciones se adecúa a la composición del Consejo, los importes son suficientes para retribuir su cualificación, dedicación y responsabilidad, garantizando la debida fidelidad y vinculación con la Sociedad, pero sin que se llegue a comprometer la independencia de sus miembros.

- **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.

En relación con los elementos retributivos que contempla la Política de Remuneraciones, la retribución de los consejeros, en su condición de tales, está íntegramente compuesta por componentes fijos, mientras que el paquete retributivo de los consejeros ejecutivos, por sus funciones ejecutivas, se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en una retribución fija, una retribución variable anual y plan de incentivo a largo plazo, presentando un equilibrio razonable entre los citados componentes, 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.

3. RESUMEN DE LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Viscofan ha realizado durante 2020 un proceso de reflexión sobre la Política de Remuneraciones vigente en ese momento en aras de proponer al Consejo de Administración una nueva Política de Remuneraciones.

Para lo anterior, se tuvieron en cuenta tanto factores internos (por ejemplo, los resultados obtenidos por el Grupo, los objetivos marcados en el corto y largo plazo, vinculación al Plan Estratégico y a la sostenibilidad, así como su alineación con la política general de retribución de los empleados de la Sociedad) como factores externos (por ejemplo, el entorno económico, las exigencias legales, las mejores prácticas de mercado, las recomendaciones en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional y las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con accionistas).

A continuación se resumen los principales cambios introducidos en la Política de Remuneraciones:

- Política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos:
  - Se revisa su retribución total para adaptar el paquete retributivo a los resultados obtenidos por la Sociedad durante los últimos años y asegurar un posicionamiento competitivo en un grupo de compañías del sector *Packaged Foods & Meats* y con una selección de compañías del Ibex-35 comparables en términos de dimensión.

    Teniendo en cuenta lo anterior, esta revisión ha implicado el ajuste de la Retribución Fija para alcanzar el posicionamiento deseado. La Retribución Fija propuesta asciende a 656.000€ (+50.000€) para el Presidente y 506.000€ (+40.000€) para el Consejero Director General.

    Al mismo tiempo, de cara a aportar una mayor certidumbre, sencillez y claridad en el procedimiento de incrementos retributivos, se establece que los nuevos importes de Retribución Fija se mantendrán invariados durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones.

  - De cara a retribuir adecuadamente un desempeño y resultados extraordinarios que redundan igualmente en beneficio del accionista, así como para alinearse con las mejores prácticas, se eleva el límite máximo de la retribución variable anual y del plan incentivo a largo plazo. En este sentido, en supuestos de sobrecumplimiento máximo de los objetivos, el límite máximo se establece en los siguientes umbrales:

    - Retribución Variable Anual: 150% de la Retribución Variable Anual Objetivo (105% de la Retribución Fija anual del consejero ejecutivo).

    - Plan de Incentivo a Largo Plazo (anualizado): 150% del Incentivo Objetivo (105% de la Retribución Fija anual del consejero ejecutivo).

- Se establece de forma expresa la posibilidad de que el Plan de Incentivo a Largo Plazo 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 que Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, pueda someter a la Junta General de Accionistas la concesión de incentivos especiales a los consejeros ejecutivos ante operaciones corporativas extraordinarias

- Se establece que el importe que, en su caso, abone la Sociedad por incumplimiento del plazo de preaviso, se descontará de las 2 anualidades de la Retribución Fija derivadas de la indemnización en caso de extinción de la relación contractual.

- En relación con la cláusula *clawback*, se aumenta su periodo de aplicación de 12 a 24 meses desde el abono de la retribución variable anual y/o plurianual que corresponda.

- Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tal:
  - Se introduce una retribución fija específica para el Consejero Coordinador (25.000€).

  - Se prevé una reducción de las dietas (1.000€ en vez de 3.000€) en caso de que la asistencia a las sesiones del Consejo sea telemática en vez de presencial.

  - Se prevé una dieta doble para el Vicepresidente en caso de que tenga que ejercer por sustitución la presidencia del Consejo.

- Tras haber incorporado la función y responsabilidad de impulso y supervisión de la materia de la sostenibilidad, se incrementa la retribución fija por la pertenencia a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (+5.000€) o por su presidencia (+7.500€).

- Alineamiento con las condiciones de retribución de los empleados y con la estrategia y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

  - En relación con la concordancia entre la política de remuneraciones y las condiciones de los empleados de la Sociedad se incluye un nuevo apartado para informar de qué forma se tienen en cuenta las condiciones de retribución de los empleados de la Sociedad para fijar la política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos.

  - En relación con la contribución de la política de remuneraciones a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, se incluye un nuevo apartado para explicar sobre cómo contribuye esta política de remuneraciones a dicha estrategia y a su coherencia con los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

4. VIGENCIA

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, someterá esta nueva Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021 y, una vez aprobada, entrará en vigor en el ejercicio 2021, dejando sin efecto la Política de Remuneraciones actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de mayo de 2018.

Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante 3 ejercicios (2021, 2022 y 2023), aunque la Comisión podría proponer para aprobación una nueva política en una fecha previa, si se considera apropiado.