POLÍTICA
DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE VISCOFAN, S.A.

(Texto aprobado por el Consejo de Administración el 25 de Febrero de 2021 y sometido a aprobación por la Junta General de Accionistas del 23 de Abril de 2021)

INDICE

INTRODUCCIÓN 3
1. NUESTROS PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS 4
2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS 6
2.1. Elementos retributivos 6
2.2. Elementos retributivos 7
2.3. Resumen de los principales cambios de la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros ejecutivos 8
2.4. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas 10
2.5. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas (cont.) 12
2.6. Otros elementos retributivos 12
2.7. Retribuciones extraordinarias 13
2.8. Disposiciones de la política anterior que seguirán siendo de aplicación 13
2.9. Control ex post de la retribución variable (clawback) 13
2.10. Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones 14
2.11. Condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos 14
3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES 15
4. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS 17
5. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 17
Consideración de las opiniones de los accionistas 17
Consideración de las condiciones retributivas de los empleados en su conjunto y la perspectiva del equipo directivo 18
Involucración con otras comisiones 18
Consideración de las condiciones de mercado 18
Consideración de asesoramiento externo independiente 19
6. COHERENCIA CON LA ESTRATEGIA, LOS INTERESES Y LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD 19
7. VIGENCIA 21

POLÍTICA
DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE VISCOFAN, S.A.

INTRODUCCIÓN

En este documento se describe la nueva Política de Remuneraciones de los consejeros de Viscofan, S.A. ("Viscofan" o la "Sociedad" o el "Grupo"). Esta política es continuista con la política vigente, si bien introduce algunos ajustes que permiten reforzar el alineamiento con nuestras prioridades estratégicas, 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 de los consejeros de Viscofan ("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.

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.

La política de Remuneraciones incluye los siguientes apartados:

1. Nuestros principios y prácticas.
2. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos.
3. Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales
4. Política retributiva aplicable a nuevos Consejeros
5. Proceso de determinación de la política de Remuneraciones
6. Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
7. Vigencia.

La presente Política será sometida a votación vinculante de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

1. NUESTROS PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS

La combinación de talento y compromiso de los miembros del Consejo de Administración constituye uno de los pilares de Viscofan y, con este objetivo, se determina la Política de Remuneraciones para atraer, retener y comprometer a los mejores profesionales y lograr así de forma sostenible los objetivos de la Sociedad. Adicionalmente, se tiene en consideración el entorno económico, los resultados y la estrategia de la Sociedad, las exigencias legales y las recomendaciones en materia de buen gobierno corporativo.

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.

La Política de Remuneraciones tiene sólidos procesos de gobierno que refuerzan los principios anteriormente descritos, entre los que se incluyen los siguientes:

- QUE HACEMOS
    - **Equilibrio razonable entre los distintos componentes:** equilibrio entre la Retribución Fija (anual) y variable (anual y de largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible.
    - **Consideración de múltiples métricas:** la remuneración tiene en cuenta parámetros basados en la consecución de objetivos del Grupo, tanto financieros y operativos alineados con el plan estratégico plurianual y objetivos anuales, como en objetivos estratégicos no financieros, así como el desempeño personal.
    - **Incentivo a largo plazo en acciones vinculado a un periodo de medición de objetivos plurianual**: la mayor parte del incentivo a largo plazo se concede en acciones cuyo derecho a la entrega se devenga una vez ha transcurrido un periodo mínimo de medición de 3 años. Las acciones devengados no pueden enajenarse hasta que hayan transcurrido 3 años, al menos, desde su entrega (salvo que sean titulares, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a 2 veces su Retribución Fija anual).
    - **Tenencia permanente de acciones**: los consejeros ejecutivos deben mantener un número de acciones por un valor equivalente a 2 veces su Retribución Fija anual.
    - **Indemnización por extinción del contrato y el compromiso de no competencia**: se encuentra limitada a 2 anualidades de la Retribución Fija anual.
    - **Proporcionalidad y gestión de los riesgos:** se incluyen disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados, incluyendo límites a la retribución máxima, cláusulas de recuperación (clawback), múltiples métricas y procesos del Consejo y del equipo directivo para identificar riesgos.
    - **Sólidos procesos de involucración con accionistas en materia retributiva y de gobernanza.**
    - **Cláusula clawback.**

- Apoyo de asesores externos.

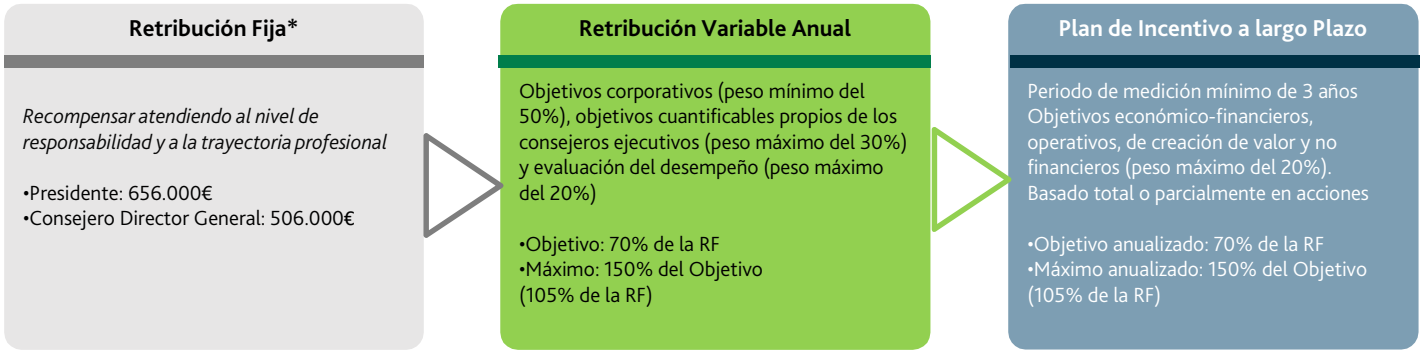
- QUE NO HACEMOS

  - No hay contratos con incrementos salariales garantizados o retribuciones variables no sujetas a resultados.
  - Los consejeros ejecutivos actualmente no participan en sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión
  - No se permite la cobertura, pignoración, ventas al descubierto o contratos de derivados sobre el valor de las acciones recibidas durante el periodo de retención.
  - Los consejeros no ejecutivos no participan en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados a los resultados de la Sociedad o al desempeño individual. No participan de los sistemas de ahorro a largo plazo u otros sistemas de previsión social.
  - No se conceden préstamos ni anticipos.

2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

2.1. Elementos retributivos

Los 3 principales elementos de la retribución por el desempeño de las funciones ejecutivas son las siguientes: (i) Retribución Fija (RF), (ii) retribución variable anual, y (iii) plan de incentivo a largo plazo:



* Adicionalmente los consejeros ejecutivos pueden ser beneficiarios de retribuciones en especie. El detalle se describe en el apartado 2.6. Por otro lado, los consejeros ejecutivos perciben la remuneración fija correspondiente por pertenencia y dedicación a las sesiones del Consejo de Administración. Los consejeros ejecutivos no perciben dietas de asistencia.

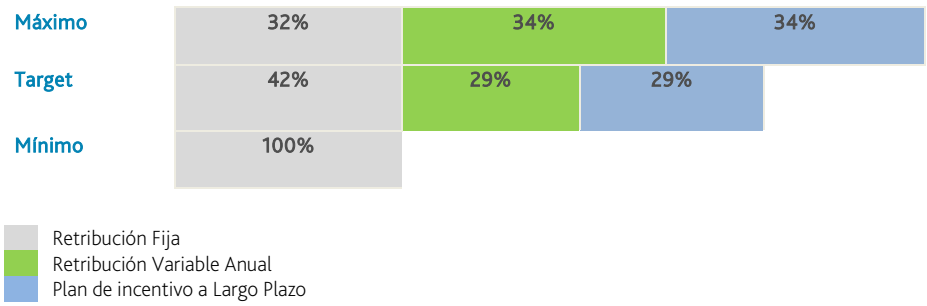
2.2. Elementos retributivos

La Política de Remuneraciones proporciona un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la Retribución Fija (anual) y variable (anual y de largo plazo), 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.

El gráfico muestra ejemplos de la retribución total futura potencial para los consejeros ejecutivos, de acuerdo con la Política de Remuneraciones. Los posibles resultados para los consejeros ejecutivos y las premisas en las que están basados se indican a continuación

RetribuciónFija[1]	Todos los escenariios	• Presidente: 656.000€ • Consejero Director General: 506.000€
Retribución Variable Anual	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Objetivo (*target*)	70% de la Retribución Fija
	Máximo[2]	150% del Objetivo
Plan de Incentivo a Largo Plazo[2]	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Objetivo anualizado (*target*)	70% de la Retribución Fija
	Máximo anualizado	150% del Objetivo

[1] No se incluye la retribución en especie que, en su caso, puedan llegar a percibir los consejeros ejecutivos.
[2] Las cuantías indicadas como valor del incentivo a largo plazo consideran el precio de la acción en la concesión



2.3. Resumen de los principales cambios de la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros ejecutivos

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 como factores externos:

FACTORES INTERNOS

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

FACTORES EXTERNOS

El entorno económico, las exigencias legales, las mejores prácticas de mercado y las recomendaciones en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional. También se han tenido en cuenta las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con accionistas que Viscofan lleva a cabo regularmente. En este sentido, se han analizado los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la Política de Remuneraciones y los informes anuales de remuneraciones de consejeros desde la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de mayo de 2018, cuando se aprobó la última Política de Remuneraciones

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

Retribución Fija

	Política vigente	Nueva Política propuesta	Justificación
Importe	• Presidente: 606.000€. • Consejero Director General: 466.000€.	• Presidente: 656.000€. • Consejero Director General: 506.000€.	• Adaptación del paquete retributivo a los resultados obtenidos por la Sociedad durantelos últimos años. • Competitividad externa del paquete retributivo.
Actualización del importe	• El Consejo de Administración podía revisar anualmente esta retribución por si era necesario su ajuste, en función del nivel de responsabilidades asumidas en cada momento por los consejeros ejecutivos, la evolución de la Sociedad, el correspondiente análisis de mercado y la evolución de los índices macroeconómicos como el IPC.	• No se prevén ajustes a la Retribución Fija durante el periodo de vigencia de la Política.	• Certidumbre, sencillez y claridad en el procedimiento de incrementos retributivos.

Retribución Variable Anual			
	Política vigente	**Nueva Política propuesta**	**Justificación**
Límite máximo	• 120% de la Retribución Variable Anual Objetivo (84% dela RF anual del consejero ejecutivo) en supuestos de sobrecumplimiento máximo de los objetivos.	• 150% de la Retribución Variable Anual Objetivo (105% de la RF anual del consejero ejecutivo) en supuestos de sobrecumplimiento máximo delos objetivos.	• Retribuir adecuadamente un desempeño y resultados extraordinarios que redundan igualmente en beneficio del accionista. • Alineamiento con las mejores prácticas.
Plan de Incentivo a Largo Plazo			
	Política vigente	**Nueva Política propuesta**	**Justificación**
Límite máximo	• 120% del Incentivo Objetivo (84% de la RF anual del consejero ejecutivo) en supuestos de sobrecumplimientomáximo de los objetivos.	• 150% del Incentivo Objetivo (105% de la RF anual del consejero ejecutivo) en supuestos desobrecumplimiento máximo de los objetivos.	• Retribuir adecuadamente un desempeño y resultados extraordinarios que redundan igualmente en beneficio del accionista. • Alineamiento con las mejores prácticas.
Forma de concesión y abono	• El Plan podrá abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. • El Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2019-2021 concedió un incentivo cuyo valor estaba compuesto un 70% por acciones de la Sociedad y un 30% por un importe en metálico.	• Se establece de forma expresa la posibilidad de que el incentivo se determine en su totalidad enacciones de la Sociedad, sin perjuicio de que una parte se deba abonar en metálico para hacer frente a las obligaciones fiscales del consejero ejecutivo.	• Alineamiento con los accionistas. • Alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo y de mercado. • La previsión de pago parcial en metálico tiene una finalidad aclaratoria en el sentidode que el número de acciones a entregar –acciones netas- resultará de practicar al valor de las acciones reconocidas la retención fiscal correspondiente, que legalmente ha de hacerse e ingresarse en metálico.
Otros elementos			
	Política vigente	**Nueva Política propuesta**	**Justificación**
Pagos en caso de extinción de la relación contractual	• La indemnización en caso de extinción de la relación contractual es equivalente a 2 anualidades de la Retribución Fija. Se entiende incluido dentro de este importe la compensación por el compromiso de no	• Se mantiene la indemnización de 2 anualidadesde la Retribución Fija. • El importe que, en su caso, abone la Sociedad por	• Sencillez y flexibilidad: simplificar la política y permitir más flexibilidad al Consejo para gestionar proactivamente la sucesión.

	competencia de dos años. • Por otro lado, en caso de incumplimiento del pacto de preaviso de 6 meses, la parte que haya incumplido debe indemnizar a la otra con las remuneraciones correspondientes al período de preaviso incumplido	incumplimiento del plazo de preaviso, se descontarán de las 2 anualidades de la Retribución Fija derivadas de la indemnización en caso de extinción de la relación contractual.	
Clawback	• La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad puede proponer al Consejo de Administración la cancelación o la devolución del abono de la retribución variable anual y/o plurianual de los consejeros ejecutivos si se producen las circunstancias descritas en la Política de Remuneraciones dentro de losdoce meses posteriores al abono de dicha retribución.	• Se aumenta el periodo de aplicación de la cláusula de *clawback* de 12 a 24 meses del abono de la retribución variable anual y/o plurianual.	• Refuerzo de las medidas prudenciales deriesgo asociadas a la gestión de la remuneración. • Alineamiento con las mejores prácticas degobierno corporativo.

2.4. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas

Retribución Fija

Propósito	Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.
Importe	• Presidente: 656.000€. • Consejero Director General: 506.000€.
Funcionamiento	Se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo. También se valora la remuneración fija que se satisfaga enel mercado en compañías comparables. Este análisis es realizado por un asesor externo especializado en remuneraciones. Este importe se mantendrá invariado durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones.

Retribución Variable Anual

Propósito	Incentivar el cumplimiento de objetivos financieros, alineados con el Plan Estratégico, estratégicos no financieros y de desempeño individual.
Importe	• Retribución Variable Anual **Objetivo** (***target***): **70% de la Retribución Fija**. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. • Retribución Variable Anual **Máxima**: **150% de la Retribución Variable Anual Objetivo**. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.
Funcionamiento	Corresponde a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad la propuesta de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo. Corresponde al Consejo de Administración tanto la aprobación definitiva de los objetivos de cada ejercicio como, una vez finalizado, la evaluación de su grado de consecución. Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo y un nivel objetivo (*target*) que se corresponde con el cumplimiento de los objetivos al 100%. Para niveles intermedios se determina mediante interpolación lineal. En el caso de que la Comisión determine que se han superado los objetivos fijados al inicio del ejercicio y que se ha alcanzado un nivel de sobrecumplimiento, se podrá abonar un incentivo adicional que no superará el incentivo máximo indicado. Para el cálculo del importe de la retribución variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos –individual y/o global- y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos. La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico dentro de los 30 días posteriores a la fecha de formulación de las cuentas anuales.
Métricas	Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros (por ejemplo, Ventas, EBITDA, BDI, Flujo de Caja, ratios de deuda), industriales, operativos (por ejemplo, ratio stock/ventas o ratios de eficiencia) y no financieros, que podrán ser *ESG* (por ejemplo, reducción emisiones, gestión agua, reducción residuos y reducción de accidentabilidad). Estos objetivos serán concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico del Grupo Viscofan. Los objetivos corporativos tienen un peso, como mínimo del 50% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado equilibrio entre los aspectos financieros, operativos y no financieros de la gestión de la Sociedad, así como otros relacionados con el valor de la acción de la Sociedad (por ejemplo, el crecimiento de la acción o el retorno para el accionista). Por su parte, los objetivos cuantificables propios de cada consejero ejecutivo tendrán un peso máximo del 30%. El peso de la evaluación del desempeño será como máximo del 20%.

2.5. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas (cont.)

Plan de Incentivo a Largo Plazo	
Propósito	Recompensar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo Viscofan en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y la creación de valor sostenible para el accionista
Importe	• Incentivo **Objetivo** (***target***) anualizado: **70% de la Retribución Fija**. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. • Incentivo **Máximo** anualizado: **150% del** Incentivo **Objetivo** anualizado. Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.
Funcionamiento	El periodo de medición de los objetivos será, como mínimo, de 3 años. El Plan podrá abonarse en su totalidad o parcialmente mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto, sin perjuicio de que una parte se abone en metálico para hacer frente a las obligaciones fiscales del consejero ejecutivo. La escala de cumplimiento, fijada al inicio del Plan, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo y un nivel máximo, si se han superado los objetivos. Para niveles intermedios se determina mediante interpolación lineal. La Comisión realiza un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el Plan, se determina el grado de consecución. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Financiera y de la Dirección de Auditoría Interna, que facilita información sobre los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado. Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.
Métricas	Objetivos de creación de valor para los accionistas (por ejemplo, el crecimiento de la acción o el retorno para el accionista), económico-financieros y operativos del plan estratégico (por ejemplo, Ventas, EBITDA, BDI, Flujo de Caja, ratios de deuda), así como objetivos no financieros, que podrán ser *ESG* (por ejemplo, reducción emisiones, gestión agua, reducción residuos, reducción de accidentabilidad). Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías comparables. El peso de los objetivos no financieros será como máximo del 20%.

2.6. Otros elementos retributivos

Los consejeros ejecutivos pueden ser beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros, vehículo de empresa, el pago de primas de seguros de vida y de pólizas de asistencia sanitaria, de las que podrán ser beneficiarios tanto los consejeros ejecutivos como los miembros de la unidad familiar que convivan con él, la contribución a sistemas de previsión social en línea con la política retributiva de la alta dirección del Grupo. Dichas percepciones no superarán el 20% de su retribución anual fija.

La Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos no contempla la concesión de otros beneficios, créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad.

2.7. Retribuciones extraordinarias

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, puede someter a la Junta General de Accionistas la concesión de incentivos especiales a los consejeros ejecutivos ante operaciones corporativas extraordinarias, de adquisición, inversión, desinversión, reestructuración o de cualquier otra índole. Para determinar la adecuación del incentivo, la Comisión considerará los siguientes criterios:

- Relevancia, complejidad y singularidad de la operación corporativa que genera un valor añadido significativo para los accionistas de la Sociedad y/o genera un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo que refuercen la sostenibilidad de Viscofan.
- Esfuerzo extraordinario por parte del consejero ejecutivo, crucial para completar con éxito la operación corporativa.
- Desempeño positivo del negocio ordinario. En este sentido, el incentivo extraordinario no compensará pagos reducidos o nulos por bajo desempeño derivados de los incentivos ordinarios.
- Evaluación de si los elementos de retribución ordinaria fija y variable ya recompensan el significativo valor añadido para el Grupo.
- Competitividad de mercado del paquete retributivo de los consejeros ejecutivos

Corresponderá a la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día, el importe, la moneda de pago y la fecha de liquidación de esta retribución variable extraordinaria.

2.8. Disposiciones de la política anterior que seguirán siendo de aplicación

Los consejeros ejecutivos participan en el Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2019-2021, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2020. En el año 2022 se abonará, en su caso, el incentivo en metálico (30%) y en acciones (70%) correspondiente a dicho Plan.

La entrega efectiva de acciones –acciones netas- será la que resulte de aplicar al valor de las acciones reconocidas la retención fiscal correspondiente.

2.9. Control ex post de la retribución variable (clawback)

Teniendo en cuenta que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en virtud de las funciones establecidas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, es competente para proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones y la retribución individual de los consejeros ejecutivos, podrá solicitar al Consejo la cancelación o la devolución del abono de la retribución variable anual y/o plurianual de los consejeros ejecutivos si se producen las siguientes circunstancias dentro de los 24 meses posteriores al abono de dicha retribución:

- Caída significativa del beneficio neto consolidado (superior a un 50%).
- Incumplimiento grave por el beneficiario de la normativa interna, incluyendo, en particular, la relativa a riesgos.
- Reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.

Además, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad podrá proponer al Consejo

de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

2.10. Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones

Los consejeros ejecutivos deberán conservar mientras mantengan la condición de tal un número de acciones equivalente a 2 anualidades de Retribución Fija bruta.

Para alcanzar dicho objetivo se establece un periodo de 4 años, a contar desde la fecha de nombramiento de los consejeros ejecutivos.

En caso de que no se cumpla con dicho límite, las acciones netas que, en su caso, se perciban derivadas de cualquier elemento de retribución variable, estarán sujetas a un periodo de retención de, al menos, 3 años.

La valoración de las acciones en cartera se realizará de forma periódica

2.11. Condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos

Los contratos que en la actualidad regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los consejeros ejecutivos son de naturaleza mercantil e incluyen las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos. Dichos contratos han sido propuestos por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad.

A continuación se describen de forma resumida las principales cláusulas indemnizatorias, de exclusividad y no competencia de los contratos de los consejeros ejecutivos:

- **Duración**: Carácter indefinido.
- **Preaviso**: Preaviso pactado de 6 meses. En caso de incumplimiento del plazo, la parte que haya incumplido deberá indemnizar a la otra con las remuneraciones correspondientes al período de preaviso incumplido.
- **Indemnización en caso de extinción de la relación contractual y compromiso de no competencia**: La indemnización será equivalente a 2 anualidades de la Retribución Fija. Se entiende incluido dentro de este importe la compensación por el compromiso de no competencia y el plazo de preaviso que, en su caso, se haya abonado por parte de la Sociedad.
  En caso de incumplimiento del compromiso de no competencia el consejero ejecutivo deberá reintegrar la indemnización recibida y abonar 3 veces su importe en concepto de daños y perjuicios.
  No procederá la indemnización si el cese es motivado por una conducta grave, dolosa o culpable del consejero ejecutivo en el ejercicio de sus funciones.
  Por otro lado, en caso de extinción de la relación a instancia del consejero ejecutivo, éste tendrá derecho a percibir la indemnización de 2 anualidades de la Retribución Fija en los siguientes escenarios:

(i) Modificación sustancial de las condiciones de prestación de servicios que redunden notoriamente en perjuicio del consejero ejecutivo.

(ii) Modificación sustancial de las condiciones de prestación de servicios del consejero ejecutivo como consecuencia de un cambio significativo en la titularidad de la Sociedad igual o superior al 30% que tenga por efecto una renovación de los órganos rectores de la Sociedad o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, siempre que la extinción se produzca dentro de los 3 meses siguientes a la producción de tales cambios.

- Confidencialidad: El Reglamento del Consejo de Administración establece que el consejero guardará secreto sobre las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo.
  El deber de secreto persistirá después de que haya cesado en su cargo, por el motivo que fuese, pudiendo únicamente ser relevado del mismo por acuerdo del Consejo en pleno.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

Los principios específicos a la hora de establecer la remuneración de los consejeros en su condición de tal son los siguientes:

- Relación con la dedicación efectiva;
- Vinculación con la responsabilidad y el desarrollo de sus funciones como consejeros.
- Ausencia de componentes variables de su retribución en aras de su total independencia.
- Carácter incentivador sin que su cuantía condicione su independencia.

Sin perjuicio de las remuneraciones que puedan percibir por sus funciones ejecutivas, de acuerdo con los Estatutos Sociales, el importe anual de las retribuciones de los consejeros en su condición de tales, por todos los conceptos, no excederá del límite del 1,5% del beneficio líquido anual consolidado antes de impuestos. La retribución anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al propio Consejo la propuesta de distribución de su importe entre los consejeros.

En el cuadro inferior se desglosan los elementos de la Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tal, así como las novedades introducidas

Estos importes permanecerán fijos mientras el Consejo de Administración no acuerde su modificación, de lo cual se informará en el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someterá anualmente a la consideración de la Junta General de Accionistas.

No se prevé la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidaspor la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración.

Tampoco se establece la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social a pesar de que esta posibilidad se recoge en los Estatutos Sociales, ni indemnizaciones por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en relación con la terminación de su vinculación con la Sociedad por la condición de consejero, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales distintas a las incluidas anteriormente

Concepto	Propósito	Importe anual	Comentarios
Retribución Fija por pertenencia al Consejo	Remunerar convenientemente la responsabilidad y la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del consejero.	80.000 € por consejero.	El Presidente del Consejo tiene una remuneración específica y no percibe esta asignación.
Retribución Fija al Presidente del Consejo	Remunerar convenientemente la dedicación adicional que el cargo exige, el nivel de responsabilidad, habilidades y experiencia requerida para desempeñar el rol.	160.000 €.	
Retribución Fija al Consejero Coordinador	Remunerar convenientemente la función adicional propia recurrente (ligada al modelo de presidencia ejecutiva que tiene la Sociedad)	25.000 €	
Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración	Remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración. Favorecer la asistencia presencial a las sesiones.	3.000 € por cada reunión y consejero, en caso de asistencia presencial a las sesiones. 1.000 € por cada reunión y consejero en caso de asistencia telemática a las sesiones (no aplicable en supuestos de existencia de restricciones a la movilidad que impiden dicha asistencia presencial).	El Presidente y el Consejero Director General no percibirán importe alguno en concepto de dietas por asistencia. En el escenario en el que el Vicepresidente tenga que ejercer la función de la presidencia del Consejo, en sustitución del Presidente (i.e. enfermedad), percibirá una dieta doble de asistencia (6.000€ en vez de 3.000€).
Retribución Fija por la pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración	Remunerar la dedicación y asistencia a las sesiones de la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.	Comisión de Auditoría: 30.000 €. Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad: 25.000 €.	Los Presidentes de ambas Comisiones tienen una remuneración específica por lo que no perciben esta asignación.
Retribución Fija por la presidencia de las Comisiones del Consejo de Administración	Remunerar convenientemente la dedicación adicional de los presidentes de la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.	Comisión de Auditoría: 45.000 €. Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad: 37.500 €.	

Las novedades introducidas respecto a la Política de Remuneraciones anterior son las siguientes:

- Introducción de una Retribución Fija específica para el Consejero Coordinador (25.000€).
- Previsión de 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.

- Previsión de 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€).

4. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo anteriormente descrito para los consejeros ejecutivos será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política para desempeñar funciones ejecutivas. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y el Consejo de Administración tendrán en consideración, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualesquiera otras que considere adecuado tomar en cuenta para determinar los elementos e importes del sistema retributivo aplicables, en su caso, al nuevo consejero ejecutivo, lo que se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.

Excepcionalmente, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad podría proponer para su decisión por el Consejo establecer un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de Viscofan.

Para promociones internas, la Comisión podrá cancelar y/o compensar los incentivos pre-existentes y otras obligaciones que pudieran estar vigentes en el momento del nombramiento.

En el caso de que el nuevo nombramiento implique una asignación internacional, se aplicará la política general de asignaciones internacionales de la Sociedad. Esta cubre (aunque no está limitada) complementos por el coste de vida, vivienda, mudanza, educación, ecualización fiscal y asesoramiento fiscal.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 3 anterior.

5. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Consideración de las opiniones de los accionistas

En todos los aspectos de su trabajo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad considera tanto el entorno externo en el que opera la Sociedad como las directrices emitidas por las organizaciones que representan a los accionistas institucionales. La Comisión considera la información de accionistas, inversores institucionales y *proxy advisors* recibida en el proceso periódico de consulta que realiza Viscofan.

Consideración de las condiciones retributivas de los empleados en su conjunto y la perspectiva del equipo directivo

A efectos de establecer las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos, descritas en la presente Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta la estrategia retributiva aplicable a los empleados del Grupo.

A este respecto, la Política de Remuneraciones aplicable a los consejeros ejecutivos se encuentra alineada con la de la plantilla, retribuyendo por el valor que éstos aportan a Viscofan y compartiendo los siguientes principios:

- **Retribución total**: El paquete retributivo que ofrece Viscofan puede estar compuesto por componentes fijos, variables a corto y largo plazo, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la Retribución Fija tiene un peso relevante en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero. Adicionalmente, los importes y el peso relativo de los elementos retributivos se adaptan a las prácticas locales de los mercados en los que opera el Grupo

- ***Equal pay***: Se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de Viscofan son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.

- **Meritocracia y pago por resultados**: Una parte significativa de la retribución total del colectivo de directivos del Grupo tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de Viscofan. A su vez, también se establecen objetivos individuales.

- **Proporcionalidad y gestión de los riesgos**: los niveles de remuneración son adecuados a la importancia del Grupo, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en empresas comparables. Además, se incluyen disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados.

- **Talento**: La Política de Remuneraciones se diseña con objeto de atraer y retener al mejor talento.

Involucración con otras comisiones

La Comisión se coordina con la Comisión de Auditoría para garantizar que las políticas y prácticas de remuneración del Grupo logran un equilibrio adecuado entre recompensar adecuadamente los resultados y gestionar los riesgos asociados a la remuneración.

Consideración de las condiciones de mercado

La remuneración de los consejeros se compara con la de perfiles comparables en compañías similares en términos de dimensión. La remuneración de los consejeros no ejecutivos se

compara con el Ibex-35. La remuneración de los consejeros ejecutivos se compara con un grupo decompañías del sector *Packaged Foods & Meats* y con una selección de compañías del Ibex-35 comparables en términos de dimensión.

Consideración de asesoramiento externo independiente

Al determinar, revisar e implantar la Política de Remuneraciones, la Comisión busca asesoramiento independiente y se asegura de que ningún Consejero toma decisiones relacionadas con su propia remuneración.

Las funciones que desarrolla la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad se encuentran recogidas en el Capítulo II del Reglamento de dicha comisión.

6. COHERENCIA CON LA ESTRATEGIA, LOS INTERESES Y LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD

El diseño de la política retributiva es coherente con la estrategia de la Sociedad y orientado a la obtención de los resultados a largo plazo:

- La remuneración total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en:
  (i) una Retribución Fija,
  (ii) una Retribución Variable Anual y
  (iii) un Plan de Incentivo a Largo Plazo. Para los consejeros ejecutivos, este elemento a largo plazo tiene un peso aproximado del 30% de la remuneración total en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (*target*).

- Los planes de retribución variable a largo plazo se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta retribución se concede y se abona en su mayoría en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos estén alineados con los de los accionistas.

- Las métricas establecidas tanto en la Retribución Variable Anual como en el Plan de Incentivo a Largo Plazo se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, industriales, operativos, de creación de valor para el accionista y no financieros, que podrán ser *ESG*. Estos objetivos serán concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico del Grupo Viscofan. Algunos ejemplos de métricas se incluyen en los apartados 2.4 y 2.5 anteriores y los establecidos para cada año se pueden consultar en Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Además, existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. Los consejeros ejecutivos cuentan con un sistema de retribución variable plenamente flexible que permite que éstos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento. El porcentaje de retribución variable a corto y largo plazo puede ser relevante en caso de un cumplimiento máximo de objetivos. En todo caso, dicho porcentaje

respecto a la retribución total (considerada a estos efectos como Retribución Fija, Retribución Variable Anual e incentivo a largo plazo anualizado) no superaría el 68%.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos:

- La alta dirección del Grupo tiene un esquema de retribución variable similar, lo que dota de mayor cohesión a la gestión y desincentiva una excesiva asunción de riesgos para determinados categorías de directivos en sus respectivas áreas.

- Una de las funciones principales de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en todo el proceso, es la de analizar, seleccionar y proponer los objetivos y métricas de la retribución variable de los consejeros ejecutivos –así como de la alta dirección-. Las principales características de los objetivos son las siguientes:

  a) se revisan periódicamente para asegurar que son suficientemente exigentes;
  b) son medibles y cuantificables, cuyas ponderaciones y niveles de consecución se aprueban por la Comisión al comienzo de cada ejercicio (habitualmente en el mes de febrero de cada ejercicio) para la remuneración variable anual, teniendo en cuenta entre otros factores, el entorno económico, el plan estratégico, análisis históricos, el presupuesto del grupo y las expectativas o consenso de inversores y analistas.
  c) Durante el periodo de medición son objeto de seguimiento por la Comisión;
  d) Al finalizar el periodo de medición la Comisión evalúa su grado final de cumplimiento. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección de Auditoría Interna (que depende funcionalmente de la Comisión de Auditoría), de la Dirección Financiera Corporativa y demás Direcciones con responsabilidades en la materia, que facilitan información sobre los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado. Y se prevé la eliminación de aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. La Comisión evaluará el grado de consecución de los objetivos establecidos y, teniendo en cuenta las ponderaciones de cada métrica establecida, determinará el importe a abonar a los consejeros ejecutivos, lo que ha de ser aprobado ulteriormente por el Consejo de Administración. La evaluación de los objetivos anuales y a largo plazo y reconocimiento de la retribución variable se realiza con base en estados financieros auditados.
  e) en los términos indicados, la remuneración variable, anual y plurianual, está limitada al 70% de la Retribución Fija del consejero ejecutivo en un escenario de cumplimiento de objetivos (*target*) y el 105% para los supuestos de sobrecumplimiento (considerando el precio de la acción en la concesión).

- La Política incluye un control ex-post de la retribución variable (*clawback*) si se producen las circunstancias descritas en el apartado 2.8 anterior.

- Para reforzar el compromiso de los consejeros ejecutivos con los intereses de la sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, se incluye el compromiso de tenencia permanente de acciones descrito en el apartado 2.9 anterior.

7. 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.