INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y SOSTENIBILIDAD DE VISCOFAN, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS SOCIALES 2024, 2025 Y 2026

I. OBJETO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la "LSC"), el artículo 16 (g) del Reglamento del Consejo de Administración de Viscofan, S.A. (en adelante, "Viscofan" o la "Sociedad") y en el artículo 8 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Viscofan (en adelante, la "Comisión" o la "CNRS"), corresponde a esta Comisión proponer al Consejo de Administración las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros, para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

La vigente política de remuneraciones de los consejeros de Viscofan fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 23 de abril de 2021, previa propuesta motivada de la CNRS, y con vigencia para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023 (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o la "Política", indistintamente).

Conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 529 novodecies de la LSC las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior por lo que la Comisión ha elaborado una nueva Política para los ejercicios 2024, 2025 y 2026 con el fin de que pueda someterse a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas. A su vez, el apartado 4 de este artículo también establece que la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Este documento constituye este informe justificativo.

En la elaboración de la propuesta de Política de Remuneraciones, se han tenido en cuenta:

- Factores internos:
  - La estrategia del Grupo Viscofan denominada Beyond25, que incluye la sostenibilidad como pilar estratégico, junto con tecnología, coste y servicio.
  - El Plan de Actuación de Sostenibilidad 2022-2025, que desarrolla y fija objetivos y planes de acción concretos transversales del pilar estratégico de la sostenibilidad.
  - Las políticas básicas del Grupo, entre ellas, la Política de igualdad de oportunidades y diversidad, uno de cuyos fines es favorecer la diversidad género.
- Factores externos:
  - Las exigencias legales.
  - Las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con accionistas que Viscofan lleva a cabo regularmente. La CNRS, dentro de su compromiso de escucha continua a sus accionistas, mantiene un dialogo constante y transparente con los accionistas para conocer, entre otras cuestiones, su opinión acerca de la política retributiva y valorar las modificaciones que resulten oportunas introducir. También, se han considerado los resultados de las votaciones relativas al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros obtenidos en los dos últimos ejercicios (99% de

votos a favor en el Informe relativo al ejercicio 2020 y 98,3% de votos a favor en el de 2021) y los relativos a la Política de Remuneraciones aprobada el 23 de abril de 2021 (94,9% sobre los votos emitidos en la Junta General de Accionistas).

- El entorno económico.
- Las prácticas de mercado y las recomendaciones en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional. En particular, se han considerado las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV"), en materia de retribuciones. Por otro lado, se ha observado en los últimos años un número significativo de transiciones hacia un modelo de gobierno corporativo donde los roles de presidente y de primer ejecutivo están separados y el rol de presidente es no ejecutivo. Esta evolución está alineada con las recomendaciones de inversores institucionales y responde adecuadamente a la orientación y circunstancias de la Sociedad.

En el ejercicio de sus competencias, la CNRS ha contado con el asesoramiento de WTW, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, en relación con la definición y diseño de la Política de Remuneraciones.

II. NOVEDADES

En esta Política, Viscofan ha decidido adecuar la estructura de remuneraciones para que contemple los elementos necesarios para la transición en el año 2024 del modelo actual de una Presidencia Ejecutiva a un Consejo de Administración liderado por un Presidente no ejecutivo, a la vez que se nombra un Consejero Delegado. En este sentido, se propone:

- Consejeros ejecutivos:
  - Se establecen importes de retribución fija, retribución variable anual objetivo e incentivo a largo plazo objetivo para la figura del Primer Ejecutivo, que corresponderá a un Consejero Delegado. En el caso de que otros consejeros distintos al Primer Ejecutivo desempeñen funciones ejecutivas, la remuneración de estos, adecuada a su nivel de responsabilidad y funciones, deberá respetar los límites y las condiciones establecidos en la presente Política para cada elemento retributivo.

    Con el objetivo de proponer al Consejo de Administración los niveles retributivos del cargo de Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la nueva estructura de gobierno corporativo, la CNRS ha llevado a cabo un ejercicio de reflexión donde ha considerado los siguientes factores y aplicado los siguientes criterios:

    - Los principios y fundamentos establecidos en la Política de Remuneraciones.
    - La coherencia con la responsabilidad y funciones como Primer Ejecutivo y el liderazgo dentro de la organización, en línea con la remuneración que se satisface en el mercado por sociedades comparables.
    - El grado de adecuación de la retribución fija y de la retribución total para recompensar el valor de la contribución del puesto y de la persona, tanto para la Compañía como para los accionistas.
    - Los niveles y prácticas de remuneración observados en compañías comparables. En este sentido, la propuesta de retribución para el Consejero Delegado, como primer ejecutivo, se realiza con base en un ejercicio de benchmarking retributivo realizado con la asistencia de WTW que se apoya

esencialmente en dos grupos de comparación adecuados y comparables por tamaño a Viscofan: un grupo ad hoc de compañías españolas, multisectorial, del mercado continuo y no cotizadas; y una selección de compañías del Ibex-35.

- De acuerdo con las recomendaciones de inversores institucionales:
  - Se ha propuesto aumentar el peso de los elementos variables sobre la retribución total, con particular peso en el incentivo a largo plazo, elemento vinculado a la creación de valor para el accionista y parcialmente basado en acciones. Así, para un objetivo target la retribución fija anual tendría un peso del 37% del total (42% en la Política vigente a la fecha), la variable anual del 25% (29% en la Política vigente) y el incentivo a largo plazo del 37% (29% en la Política vigente). El diseño de la política retributiva es coherente, por tanto, con la estrategia de la Sociedad y se refuerza la orientación a la obtención de los resultados a largo plazo.

  - Se ha habilitado la posibilidad de revisar la retribución fija durante la vigencia de la Política y se ha establecido un importe máximo. Las potenciales revisiones serán evaluadas en función de los criterios aprobados en cada momento por la CNRS que, entre otros, serán los resultados del Grupo, la evolución de la contribución del puesto y de la persona, la coherencia con la evolución del resto del equipo directivo, las referencias de mercado, etc. El detalle se explicaría, en su caso, en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

- Consejeros en su condición de tales:

  - Se establece una remuneración fija específica para la figura de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración. La CNRS ha propuesto esta remuneración considerando:

    - El valor intrínseco de la persona que se propone para el cargo, por su conocimiento del negocio y del sector, donde ha sido el Primer Ejecutivo durante más de 12 años, periodo en el que ha acreditado una gestión exitosa del negocio en circunstancias complejas, ha liderado la expansión internacional del Grupo y lo ha consolidado como líder mundial del sector. A su vez, por su experiencia aporta un valor específico en el ámbito de las relaciones con accionistas e institucionales.

    - La dedicación específica y adicional respecto a los miembros vocales del Consejo de Administración que requiere este cargo.

    - Las recomendaciones de inversores institucionales, así como las recomendaciones generales en materia de gobierno corporativo.

    - Los niveles y prácticas de remuneración observados en compañías del Ibex-35 y del mercado continuo en España. Igualmente, se ha de subrayar que la CNRS, con la asistencia de WTW, ha realizado un ejercicio de benchmarking para realizar su propuesta.

  Esta remuneración es adicional a la remuneración fija anual que pueden percibir los consejeros en su condición de tales por su pertenencia al Consejo.

  El cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración no contemplará ningún otro elemento retributivo y/o indemnizatorio adicional a lo indicado.

III. CONCLUSIÓN

La CNRS considera que la propuesta de la Política de Remuneraciones para los ejercicios sociales 2024, 2025 y 2026 se adecúa y es consistente con las previsiones normativas, recomendaciones y mejores prácticas de buen gobierno existentes en el mercado en materia de retribuciones.

En definitiva, la remuneración de los consejeros de Viscofan contemplada en la propuesta de Política de Remuneraciones (i) guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercados de empresas comparables; (ii) establece los cauces para evitar la asunción de riesgos innecesarios, permitiendo la gestión adecuada y eficaz de los mismos; y (iii) se encuentra alineada con las prioridades estratégicas a largo plazo de la Sociedad y los intereses de sus accionistas y demás grupos de interés.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la CNRS considera oportuno proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones y elevar dicha propuesta a la Junta General de Accionistas, para su aprobación como punto separado del Orden del Día. En caso de ser aprobada, entrará en vigor el 1 de enero de 2024, dejando sin efecto la Política de Remuneraciones actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de abril de 2021.

El texto de la Política de Remuneraciones, así como el presente informe, se pondrán a disposición de los accionistas en la página web corporativa de la Sociedad (www.viscofan.com) desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas. En atención a cuanto antecede, según lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 529 novodecies de la LSC, la CNRS formula este informe justificativo sobre la propuesta de la Política de Remuneraciones, para su elevación a la Junta General de Accionistas.