Reshaping food and wellbeing.
For many, for long.

Política de Remuneraciones de los Consejeros de Viscofan, S.A.

(Texto aprobado por el Consejo de Administración el 28 de febrero de 2023 y por la Junta General de Accionistas de 27 de abril de 2023)



Introducción

En el presente documento se recoge la política de remuneraciones de los consejeros de Viscofan, S.A. (en adelante, “Viscofan” o la “Compañía” o la “Sociedad”) que será sometida a aprobación en la Junta General de Accionistas de 2023 como punto separado del orden del día (en adelante, la “Política” o “Política de Remuneraciones”), para reemplazar la actual Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de abril de 2021. Esta Política, una vez aprobada, entrará en vigor el 1 de enero de 2024 y mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 2026.

La Política, junto con la fecha y el resultado de la votación, será accesible en la página web de Viscofan de forma gratuita desde su aprobación y, al menos, mientras permanezca en vigor.

La Política contiene los siguientes apartados:

1. Principios y prácticas 2
2. Resumen de los principales cambios 3
3. Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos 4
4. Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales 8
5. Política de Remuneraciones aplicable a nuevos consejeros 9
6. Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política 10
7. Relación de la Política con las condiciones de los empleados de la Compañía 11
8. Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad 11
9. Vigencia 12



1. Principios y prácticas

La combinación de talento y compromiso de los miembros del Consejo de Administración constituye uno de los pilares del gobierno corporativo 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.

En concreto, esta Política, si bien es continuista con la Política vigente, introduce algunos ajustes que permiten adecuar la estructura de remuneraciones a la propia evolución y mejora del gobierno corporativo, la estrategia Beyond25 y al Plan de Actuación de Sostenibilidad 2022-2025 del Grupo Viscofan (en adelante, el “Grupo”).

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 del Grupo, 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 y a su modelo de gobierno, 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 sobre remuneraciones de los consejeros 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:

QUÉ HACEMOS

- **Equilibrio razonable entre los distintos componentes**: equilibrio entre la retribución fija (anual) y variable (anual y de largo plazo, exclusivas de los consejeros ejecutivos), 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 la estrategia, como objetivos estratégicos no financieros y el desempeño personal.

- **Incentivo a largo plazo principalmente en acciones vinculado a un periodo de medición de objetivos plurianual**: la mayor parte del incentivo a largo plazo se concede en acciones de la Sociedad cuyo derecho a la entrega se devenga una vez ha transcurrido un periodo mínimo de medición de 3 años. Las acciones recibidas no pueden enajenarse hasta que hayan transcurrido 3 años (en adelante, “Periodo de Retención”), 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 de la Sociedad 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***.

- **Asesoramiento externo recurrente**.

QUÉ NO HACEMOS

- **No** hay contratos con **incrementos salariales garantizados** o retribuciones variables no sujetas a objetivos predefinidos y resultados.

- Los consejeros ejecutivos actualmente **no participan en sistemas de ahorro a largo plazo** tales como planes de pensiones o 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 ni garantías**.

2. Resumen de los principales cambios

I. Proceso de revisión llevado a cabo por la Compañía

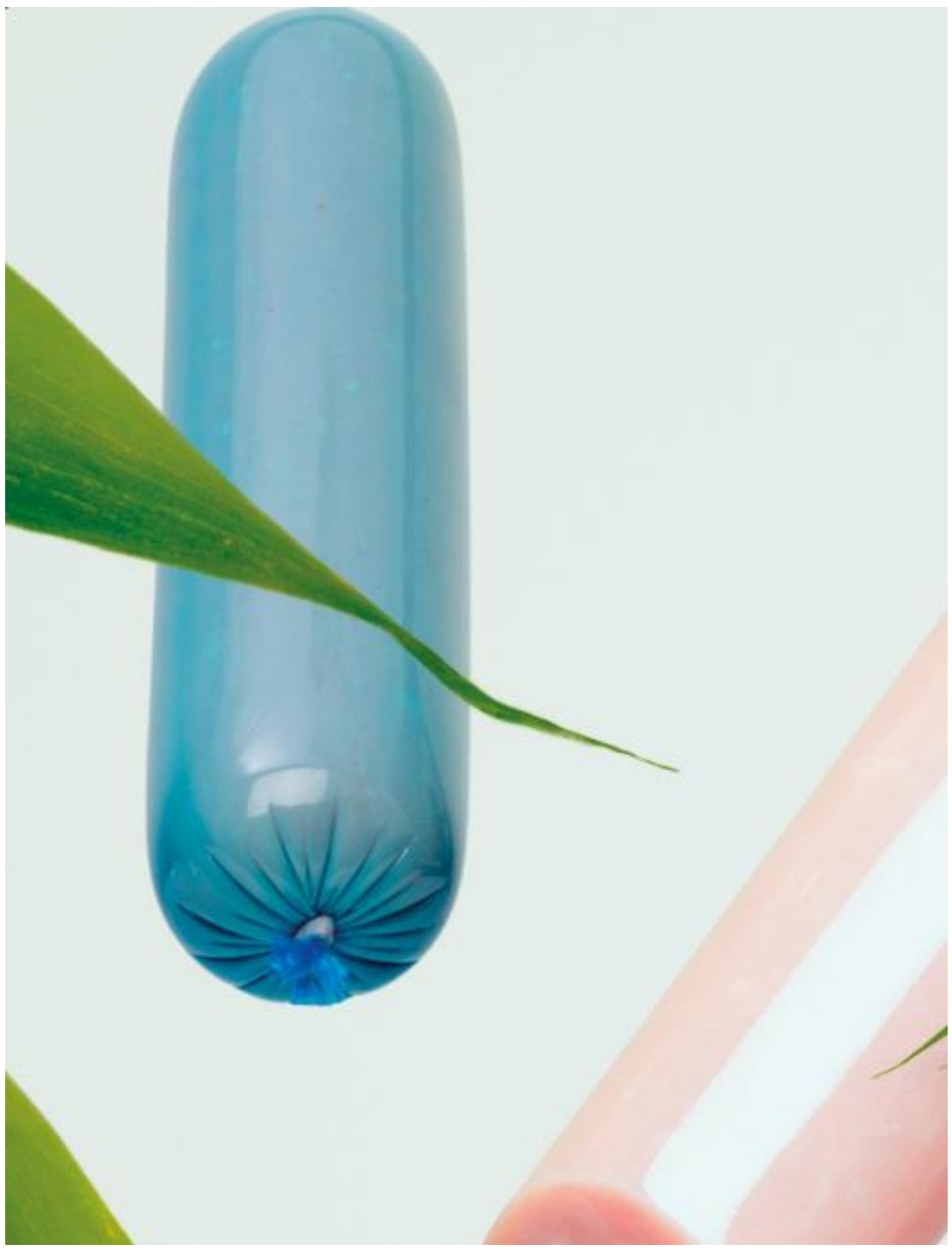
Tras la celebración de la Junta General de Accionistas de cada ejercicio, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (en adelante, "CNRS") realiza un proceso de reflexión donde se consideran factores internos y externos, entre los que cabe citar los que se indican a continuación:

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.
- El entorno económico.
- Las prácticas de mercado y las recomendaciones en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.



De entre estos factores, en este proceso de reflexión se consideran con especial relevancia los comentarios, recomendaciones y sugerencias recibidos por parte de los accionistas. 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.

En el proceso de reflexión también se han considerado los resultados de las votaciones relativas al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros obtenidos en los dos últimos ejercicios 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).

Adicionalmente, se ha considerado la evolución observada en distintas compañías en España y en Europa en cuanto a la estructura de gobierno corporativo. En concreto, en los últimos años, se han observado un número significativo de transiciones hacia un modelo 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.

II. Principales cambios

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.
- 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:
    - Las funciones que, en su caso, tendría asignadas
    - 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.

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.

3. Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos

I. 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 (RVA), e (iii) incentivo a largo plazo (ILP):

Retribución Fija[1]

Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional

- Primer Ejecutivo[2]: 775.000€ (previsto en 2024)

Retribución Variable Anual

Objetivos corporativos (peso mínimo del 50%; esencialmente económico-financieros, operativos y no financieros), objetivos cuantificables propios de los consejeros ejecutivos (peso máximo del 30%) y evaluación del desempeño (peso máximo del 20%)

- Objetivo: 70% de la RF
- Máximo: 150% del Objetivo (105% de la RF)

Incentivo a Largo Plazo

Periodo de medición mínimo de 3 años
Objetivos esencialmente de creación de valor para los accionistas y no financieros (peso mínimo del 20%).
Basado total o parcialmente en acciones

- Objetivo anualizado: 100% de la RF
- Máximo anualizado: 150% del Objetivo (150% de la RF)

[1] Adicionalmente los consejeros ejecutivos pueden ser beneficiarios de retribuciones en especie. El detalle se describe en el apartado 3.IV. 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] En el caso de que otros consejeros distintos al Primer Ejecutivo desempeñen funciones ejecutivas, la remuneración de estos deberá respetar los límites y las condiciones establecidos en la presente Política para cada elemento retributivo.

II. Escenarios de mix retributivo

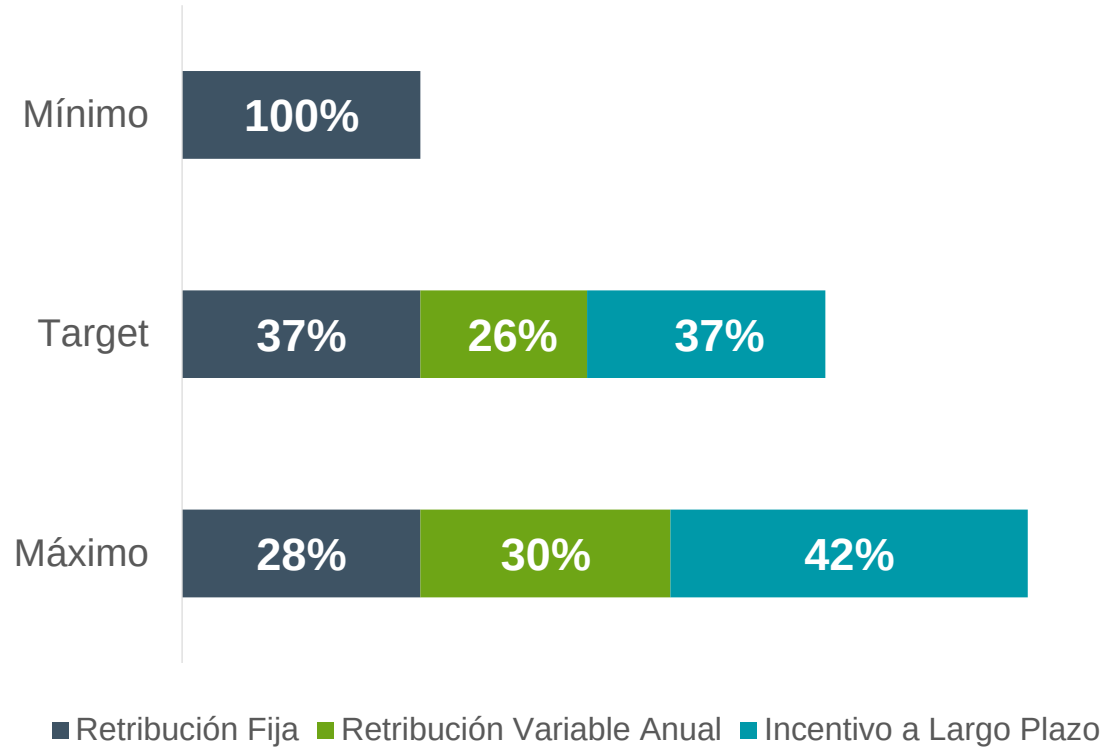
La Política de Remuneraciones proporciona un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la Retribución Fija (anual) y Variable (anual y de largo Plazo), que refleja una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación 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.

Retribución Fija[1]	Todos los escenarios	
Retribución Variable Anual	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Objetivo (*target*)	70% de la Retribución Fija
	Máximo[2]	150% del Objetivo
Incentivo a Largo Plazo[2]	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Objetivo anualizado (*target*)	100% de la Retribución Fija
	Máximo anualizado	150% del Objetivo

[1] Adicionalmente los consejeros ejecutivos pueden ser beneficiarios de retribuciones en especie. El detalle se describe en el apartado 3.IV. 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] Las cuantías indicadas como valor del incentivo a largo plazo consideran el precio de la acción al inicio del periodo de medición de objetivos.





3. Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos (cont.)

III. Elementos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas

Retribución Fija	
Propósito	Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.
Importe máximo	Primer Ejecutivo: • **775.000€, previsto para 2024.** • **850.000€, límite máximo para el periodo de vigencia de la Política**. En el caso de que otros consejeros distintos al Primer Ejecutivo desempeñen funciones ejecutivas, la remuneración de estos deberá respetar los límites y las condiciones establecidos en la presente Política para cada elemento retributivo.
Funcionamiento	La Retribución Fija bruta anual se abona mensualmente en metálico. Esta retribución es establecida por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS. Para ello, se tiene en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo. También se valora la retribución fija que se satisfaga en el mercado en compañías comparables. Este análisis es realizado por un asesor externo especializado en remuneraciones. La Retribución Fija, sujeta al límite máximo anterior indicado, podrá ser revisada anualmente 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.
Retribución Variable Anual	
Propósito	Incentivar el cumplimiento de objetivos económico-financieros, operativos y no financieros, todos ellos alineados con la estrategia de la Sociedad, 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 CNRS 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 CNRS 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 Anual se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos –corporativos globales e individuales de consejeros ejecutivos- y se aplicarán los procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos. En esta labor de evaluación, la CNRS, cuenta con el apoyo interno (i.e. Auditoría Interna, Dirección Financiera Corporativa) y externo (estados financieros y auditados y no financieros verificados, analizados en primer término por la Comisión de Auditoría). Conforme a su Reglamento de Funcionamiento, la CNRS pueden en cualquier momento requerir la asistencia de externos independientes en el proceso, tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CNRS también considera cualquier riesgo asociado. La Retribución Variable Anual se abona en metálico dentro de los 30 días posteriores a la fecha de formulación de las cuentas anuales. Con carácter general, se establece la posibilidad de entrega de una parte de la RVA en acciones de la Sociedad.
Métricas	Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros (por ejemplo, Ventas, EBITDA, BDI, Flujo de Caja, ratios de deuda), 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 la estrategia 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 con el valor de la acción de la Sociedad en el ejercicio. Por su parte, los objetivos cuantificables propios de consejeros ejecutivos tendrán un peso máximo del 30%. El peso de la evaluación del desempeño será como máximo del 20%.

3. Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos (cont.)

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

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: **100% 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 deduzca o 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 CNRS 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 CNRS, cuenta con el apoyo interno (i.e. Auditoría Interna, Dirección Financiera Corporativa) y externo (estados financieros y auditados y no financieros verificados, analizados en primer término por la Comisión de Auditoría). Conforme a su Reglamento de Funcionamiento, la CNRS puede en cualquier momento requerir la asistencia de externos independientes en el proceso, tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CNRS 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 esencialmente de creación de valor para los accionistas (por ejemplo, el crecimiento de la acción o el retorno para el accionista), 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 mínimo del 20%.

IV. 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, de incapacidad o invalidez 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. Dichas percepciones no superarán el 20% de su Retribución Fija anual.

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

V. 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 forma de pago y la fecha de liquidación de esta retribución variable extraordinaria.

VI. 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 2022-2024, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2022. En el año 2025 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.

3. Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos (cont.)

VII. Control ex-post de la retribución variable (*clawback*)

Teniendo en cuenta que la CNRS, 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 Remuneraciones 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 el Incentivo a Largo Plazo 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 CNRS podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la Retribución Variable, Anual o el Incentivo a Largo Plazo, 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.

VIII. 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.



IX. 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 CNRS 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** de 6 meses para su terminación voluntaria (recíproco). Se prevé una indemnización en caso de incumplimiento del plazo de preaviso consistente en el pago de las remuneraciones correspondientes al período de preaviso incumplido. El importe que, en su caso, abone la Sociedad por incumplimiento del plazo de preaviso contractualmente establecido, se descontará de la indemnización que proceda en caso de extinción de extinción de la relación contractual.
- **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 Anual vigente a la fecha de extinción de la relación contractual. 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, el consejero también tendrá derecho a percibir esa indemnización de 2 anualidades de Retribución Fija, en caso de extinción de la relación cuando la misma deriva de 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 de Administración en pleno.

4. 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 constituidas por 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.

La Sociedad podrá concertar un seguro de responsabilidad civil en favor de los consejeros del Grupo.

Concepto		Propósito	Importe anual	Comentarios
Retribución Fija al Presidente del Consejo	**Siendo el Presidente ejecutivo**	Remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exige, el nivel de responsabilidad, habilidades y experiencia requerida para desempeñar el rol.	160.000€.	Esta remuneración es incompatible con la remuneración fija anual que pueden percibir los consejeros en su condición de tales por su pertenencia al Consejo.
	Siendo el Presidente no ejecutivo		575.000€.	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.
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.	
Retribución Fija al Consejero Coordinador		Remunerar convenientemente la función adicional propia recurrente.	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).	Los consejeros ejecutivos 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€.	

5. Política retributiva aplicable a nuevos consejeros

El sistema retributivo descrito en el apartado 3 anterior 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 CNRS 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 CNRS podría proponer para su decisión por el Consejo de Administración 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 preexistentes 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 4 anterior.



6. Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política

La CNRS, cuyas funciones vienen establecidas en los artículos 33.2 de los Estatutos Sociales, 16 del Reglamento del Consejo de Administración y capítulo II del Reglamento de la CNRS, juega un rol principal en la definición de la Política de Remuneraciones y en el desarrollo y concreción de sus elementos, debiendo ser las principales decisiones aprobadas por el Consejo de Administración y por la Junta General de Accionistas.

El mandato de la CNRS en el ámbito de las remuneraciones consiste en proponer, revisar y actualizar permanentemente las políticas de remuneración de los consejeros y de los miembros de la alta dirección, así como la retribución individual y las demás condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos.

Sin perjuicio de las competencias que la Ley de Sociedades de Capital otorga a la Junta General de Accionistas, a continuación, se incluyen las funciones que desempeñan los distintos órganos y direcciones de la Compañía involucrados en la determinación y aprobación de la Política y sus condiciones.

A la hora de desarrollar las funciones descritas a continuación, la CNRS y el resto de órganos y direcciones de la Compañía podrán contar con el asesoramiento de consultores externos independientes y expertos en remuneraciones.

	Determinación, revisión y diseño de los elementos retributivos	Aplicación de la retribución variable	Análisis de la competitividad externa de la remuneración
Consejo de Administración	Propone a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones. Aprueba, de acuerdo con la Política, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros así como la retribución individual y las demás condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, velando por su observancia.	Aprueba el diseño, importes objetivo, grado de consecución de los objetivos e importes de incentivo a abonar, en su caso, tanto de la Retribución Variable Anual como a Largo Plazo a los consejeros ejecutivos, a partir de la propuesta de la CNRS. Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. Evalúa si procede la aplicación de las cláusulas *clawback* o de ajustes sobre la Retribución Variable, Anual o a Largo Plazo, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos.	Es informado sobre los análisis y estudios retributivos de los consejeros considerados por la CNRS.
Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad	Propone al Consejo, de acuerdo con la Política, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros así como su retribución individual. Propone al Consejo las condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, velando por su observancia. Informa al Consejo sobre los sistemas de incentivos generales de carácter plurianual. Informa al Consejo sobre los sistemas de retribución referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, destinados a consejeros, miembros de la alta dirección y resto de empleados. Verifica la coherencia de las políticas de retribución con la situación y estrategia a corto, medio y largo plazo de la Compañía y con las condiciones del mercado y para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos, informando al Consejo de Administración del resultado de dicha revisión. A la hora de llevar a cabo estas actuaciones, la CNRS valora el voto de los accionistas en la Junta General de Accionistas a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio anterior.	Vela por que el Consejo de Administración esté en condiciones de aprobar con anterioridad a su aplicación los objetivos, criterios y métricas de la Retribución Variable Anual y del Incentivo a Largo Plazo, de acuerdo con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas. Vela por que el Consejo de Administración esté en disposición de evaluar la consecución de los objetivos, criterios y métricas establecidos en el ejercicio anterior determinantes de la retribución variable devengada por los consejeros ejecutivos en dicho ejercicio. Todo ello con antelación a la fecha de publicación del Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros. Vela por el cumplimiento de la Política de Remuneraciones de consejeros y revisará con carácter anual su adecuación y resultados, informando al Consejo de Administración del resultado de dicha revisión. En particular, la Comisión verificará que la Política de Remuneraciones se aplica adecuadamente y que no se realizan pagos a consejeros y miembros de la alta dirección que no estén previstos en ella. Verifica que la información que la Compañía publica en su página web corporativa en materia de retribuciones es suficiente y adecuada y sigue las recomendaciones de buen gobierno corporativo aplicables. Remite un informe al Consejo, cuando procede, sobre la procedencia o no de la aplicación de las cláusulas *clawback*. Propone al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y, cuando proceda, la Política de Remuneraciones.	Realiza una revisión periódica de las remuneraciones de los Consejeros. Como parte de este proceso se llevan a cabo análisis retributivos de competitividad externa y se considera, asimismo, la política retributiva de la alta dirección y del resto de empleados de la organización. Para realizar los análisis de competitividad externa se consideran empresas comparables. La remuneración de los consejeros en su condición de tales se compara esencialmente con empresas de dimensiones similares del Ibex-35. La remuneración de los consejeros ejecutivos se compara con un grupo de compañías del sector Packaged Foods & Meats y con una selección de compañías cotizadas del Ibex-35 y mercado continuo, comparables en términos de dimensión.
Comisión de Auditoría		Analiza los resultados auditados por el auditor externo e interno, así como del verificador del estado de información no financiera (EINF), para evaluar el cumplimiento de los objetivos de la retribución variable.	
Dirección General Financiera, Auditoría Interna		Preparan informes en relación con el grado de consecución de los objetivos operativos, financieros y no financieros, sobre la base de los resultados auditados por el auditor interno y externo y el verificador del EINF de la Compañía.	
Dirección Jurídica y Secretaría del Consejo	Elabora la documentación formal relativa a la Política de Remuneraciones a presentar a la Junta General de Accionistas, al Consejo de Administración y/o a las Comisiones Consultivas. Prepara el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.	Prepara, junto con la Dirección de Recursos Humanos, la Política de Remuneraciones de los Consejeros y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.	

7. Relación de la Política con las condiciones de los empleados de la Compañía

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

La política de contrataciones del Grupo Viscofan se basa en criterios de objetividad, igualdad de oportunidades y capacitación, y uno de sus fines es favorecer la diversidad género, entre otros aspectos. Esto implica una remuneración competitiva, adaptada a las capacidades y competencias de los distintos perfiles demandados en función del proceso industrial o comercial, y de acuerdo a las realidades de la multitud de países en los que Viscofan tiene presencia.

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***: El entorno laboral de Viscofan permite el desarrollo profesional y personal de todas las personas que forman parte de la Compañía, integrándolas y haciéndoles partícipes del devenir de la empresa con independencia de su raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión o nacionalidad, entre otros. En este mismo sentido, se garantiza la no discriminación a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. 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 y de la Sociedad, 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.

8. 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 Incentivo a Largo Plazo. Para los consejeros ejecutivos, este elemento a largo plazo tiene un peso aproximado del 40% de la remuneración total en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (*target*).

- El Incentivo a Largo Plazo se inscribe 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 Incentivo a Largo Plazo se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos 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 la Estrategia del Grupo Viscofan. Algunos ejemplos de métricas se incluyen en los apartados 3.III anteriores y las 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 75%.

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 determinadas 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 CNRS al comienzo de cada ejercicio (habitualmente en el mes de febrero de cada ejercicio y se someten a la aprobación del Consejo de Administración antes de la aprobación y publicación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros) 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;

8. Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad (cont.)

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, analizados en primer término por la Comisión de Auditoría.

e) en los términos indicados, la remuneración variable, anual y plurianual, está limitada al 70% y 100% de la Retribución Fija del consejero ejecutivo, respectivamente, en un escenario de cumplimiento de objetivos (*target*) y al 105% y 150% de la Retribución Fija, 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 3.VII 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 3.VIII anterior.

9. 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 2023 y, una vez 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.

Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante 3 ejercicios (2024, 2025 y 2026), aunque la Comisión podría proponer para aprobación una nueva política en una fecha previa, si se considera apropiado.

