INFORME RELATIVO AL PUNTO UNDÉCIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS SOBRE LA APROBACIÓN DE UN INCENTIVO PLURIANUAL PARA EL CONSEJERO DELEGADO, DIRECTIVOS Y OTRO PERSONAL CLAVE PARA EL PERIODO 2025-2027 A LIQUIDAR MEDIANTE LA ENTREGA DE ACCIONES DE LA SOCIEDAD Y EN EFECTIVO. DELEGACIÓN DE FACULTADES EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN PARA SU DESARROLLO Y EJECUCIÓN.

El Consejo de Administración de Viscofan S.A. (la "**Sociedad**" o "**Viscofan**") en su sesión de 27 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ("CNRS"), emite el presente informe para la Junta General de Accionistas prevista para el 28 de abril de 2025 en primera convocatoria y 29 de abril de 2025 en segunda, proponiendo un Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2025- 2027 (en adelante, el "**Plan**") destinado al Consejero Delegado de la Sociedad, directivos y otro personal clave del Grupo Viscofan (integrado por la Sociedad, como sociedad dominante, en el sentido establecido por la ley, y sus sociedades dependientes).

El Plan va dirigido al conjunto de sociedades que integran el Grupo Viscofan, en virtud de la función que corresponde a la Sociedad de determinar la estrategia y las políticas corporativas de compensación y de retención del talento, sin perjuicio de la asunción e implementación del Plan por las sociedades del Grupo en las que se integran los distintos beneficiarios del Plan.

Conforme a lo previsto en el artículo 219 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y en el artículo 29.2 de los Estatutos Sociales de Viscofan, en la medida en que el Plan incluye al Consejero Delegado de la Sociedad, como consejero ejecutivo, la aprobación del mismo se somete a la Junta General de Accionistas, en los términos previstos en la legislación vigente y en la vigente Política de Remuneración de los Consejeros de Viscofan.

1. Propósito y descripción del Plan

Propósito.- El Plan se establece para 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.

Descripción del Plan.- El Plan consiste en un incentivo extraordinario, plurianual y mixto, con asignación teórica inicial de acciones de la Sociedad y de una cantidad en efectivo, con un periodo de medición de tres (3) años, que podrá dar lugar, tras la aplicación de unos determinados coeficientes según el grado de consecución de los objetivos del mismo, a la entrega efectiva de un número de acciones de Viscofan y al pago de una cantidad en efectivo, en la fecha de abono prevista.

En función del nivel profesional del beneficiario, se asignan porcentajes distintos de acciones y pago en efectivo siendo en el caso del Consejero Delegado y de 26 directivos beneficiarios de un 70 por 100 en acciones y 30 por ciento en efectivo; para el resto de los beneficiarios, la asignación es del 40 por 100 en acciones y el 60 por 100 en efectivo.

La escala de cumplimiento incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona el incentivo, un nivel Incentivo Objetivo (o "Target", para el cumplimiento del 100%) y un nivel de Incentivo Máximo para supuestos de sobrecumplimiento, en los términos previstos en la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros y que se detallan en el apartado 5 posterior. Para niveles intermedios la escala o grado de cumplimiento se determina mediante interpolación lineal.

2. Beneficiarios

El Plan va dirigido a personas que, por su nivel de responsabilidad o por su posición en el Grupo Viscofan, contribuyen de una manera decisiva a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad y del Grupo Viscofan. En particular, los beneficiarios son:

(i) El Consejero Delegado

(ii) altos directivos de la Sociedad y sociedades dependientes,

(iii) otros directivos y empleados de Viscofan y sociedades dependientes.

El Plan tiene 140 beneficiarios, si bien por nuevas incorporaciones o por movilidad o cambios de nivel profesional, el número de beneficiaros podrá incrementarse hasta aproximadamente 160 beneficiarios, con respeto a los límites económicos del Plan establecidos en el apartado 5.

3. Plazo de duración

El periodo de medición del Plan es de tres años, desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027 ("Periodo de Medición").

El Plan será liquidado dentro del mes siguiente al de la aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2027 ("Fecha de Liquidación"), esto es, dentro del primer semestre del año 2028. Será requisito para tener derecho al Plan la permanencia del beneficiario en el Grupo Viscofan, a salvo los supuestos en que la terminación de su relación no le sea imputable o se base en un previo incumplimiento del empleador.

4. Límites y procedencia de las acciones

El Plan tiene los siguientes límites:

- Respecto de la parte a liquidar en acciones, el Plan prevé para el conjunto de los beneficiarios, la asignación como máximo de 315.000[1] acciones para el supuesto del Incentivo Target y de 472.500 acciones en caso de Incentivo Máximo para el sobrecumplimiento.

- Respecto de la parte a liquidar en efectivo, el Plan prevé un pago máximo, para el conjunto de los beneficiarios, de 15 millones de euros para el caso de un supuesto de Incentivo Target y de 22,5 millones de euros para el caso de Incentivo Máximo para el sobrecumplimiento.

Considerando el precio de la acción tomada como referencia al inicio del Periodo de Medición (60,61 euros, conforme al apartado 5 posterior), el valor del Plan para el caso del Incentivo Target asciende a aproximadamente 34 millones de euros[2].

El coste del Plan será soportado por la Sociedad y por cada una de las sociedades del Grupo Viscofan en función de la pertenencia a cada una de ellas de los beneficiarios del Plan.

[1] Equivalente aproximadamente al 0,68% del capital social.
[2] El coste del Plan dependerá entre otros aspectos de la valoración de las acciones conforme a las reglas contables y del grado de consecución de los objetivos del mismo.

Cuando por razones regulatorias o similares, la entrega de acciones a los beneficiarios no residentes en España pudiera ser excesivamente gravosa u onerosa, se podrá acordar sustituir su entrega por su equivalente en efectivo a la fecha del pago.

Los importes y número máximo de acciones para el Consejero Delegado que se someten a la aprobación de la Junta General de Accionistas, son los siguientes: a) Incentivo Target (cumplimiento del 100% de los objetivos), un máximo de 27.718 acciones y 720.012 euros en efectivo; b) En caso de Incentivo Máximo por sobrecumplimiento, el incentivo podrá alcanzar un máximo de 41.577 acciones y 1.080.018 euros.

En atención al precio de 60,61 euros por acción tomado como inicial para el Periodo de Medición (precio medio de cotización de la acción en el mes de diciembre de 2024), el valor total del Plan para el Consejero Delegado es de 2.400.000 euros para el Incentivo Target y 3.600.000 euros para el Incentivo Máximo en caso de sobrecumplimiento.

Todas las acciones para entregar en ejecución del Plan procederán de la autocartera de la Sociedad. No se garantiza ningún valor mínimo de las acciones asignadas.

5. Métricas y objetivos del Plan

El Plan debe reflejar la creación de valor esperada durante el Periodo de Medición teniendo en cuenta la estrategia del Grupo Viscofan. En este sentido, se propone mantener criterios de creación de valor económico y de sostenibilidad en línea con los estándares más avanzados en la materia.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros se distinguen:

(i) el Incentivo Objetivo (también referido como "Incentivo Target"), que se alcanzará en caso de cumplimento del 100% de los objetivos establecidos.

(ii) el Incentivo Máximo (150% del Incentivo Objetivo anualizado) que se alcanzará en caso de cumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.

5.1. Incentivo Target

Para el Incentivo Target se establecen tres bloques de métricas que reflejan la creación de valor en el Periodo de Medición teniendo en cuenta la estrategia del Grupo Viscofan.

(i) Creación de valor para el accionista (peso 75% del Incentivo Target)

Se propone como métrica esencial del Plan la rentabilidad total del accionista ("RTA" o "TSR" según el acrónimo en inglés) que mide el retorno de la inversión para el accionista, como suma de la variación en el precio de la acción en el periodo de medición más los dividendos y otros conceptos similares percibidos durante dicho periodo.

Se toma como referencia inicial el precio medio de cotización de la acción en el mes de diciembre de 2024, esto es, 60,61 euros la acción. Para el cálculo de la evolución del TSR al final del periodo, se considerará igualmente la media de la cotización de la acción en el mes de diciembre de 2027.

De acuerdo con estos valores de referencia, se establece un nivel mínimo de cumplimiento a partir del cual se empieza a percibir el Bono Trienal del 4,5% de Tasa Anual de Crecimiento Conjunto ("TACC") y el 7% de TACC como Incentivo Target, en línea con la media histórica de la Sociedad. Las métricas del nuevo Plan propuesto son ligeramente más exigentes que

en los planes trienales precedentes (del 4% al 6,5% TACC). El cumplimiento mínimo supone alcanzar un 30% del peso de este objetivo y el máximo un 100%.

(ii) Creación de valor sostenible en materia medioambiental. Reducción de emisiones CO2 (peso del 12,5% del Incentivo target)

El Consejo de Administración con fecha 19 de diciembre de 2024 ha aprobado el Plan Net Zero del Grupo Viscofan, que incluye un fuerte compromiso por la descarbonización de procesos. En este sentido y alineado con dicho plan, se propone como objetivo una reducción de las emisiones de CO2 en alcance 1 y 2 entre un 2,6% y un 3,3% de TACC anual para el conjunto de las compañías que integran el Grupo a 31 de diciembre de 2024. Se toma como referencia el valor de 403 miles de Tn de CO2 anualizadas a diciembre de 2024. El cumplimiento mínimo supone alcanzar un 30% del peso de este objetivo y el máximo un 100%.

(iii) Creación de valor sostenible en materia social. Reducción de la accidentabilidad (12.5% del Incentivo Target)

En el análisis de materialidad realizado por el Grupo Viscofan se ha vuelto a destacar la seguridad de las personas en el trabajo como prioridad y ámbito especialmente crítico. Alineado con este análisis, se propone el objetivo de reducir entre un 10% y el 13% TACC anual el promedio del índice de gravedad (equivale el número de días perdidos por cada 1000 horas de trabajo) en el Periodo de Medición con respecto al promedio del índice de gravedad del periodo 2022-2024, cuya cifra ha sido 0,217. El cumplimiento mínimo supone alcanzar un 30% del peso de este objetivo y el máximo un 100%.

5.2. Incentivo Máximo para objetivos de sobrecumplimiento (hasta un 50% adicional al Incentivo Target)

Para el devengo y reconocimiento de este 50% adicional al Incentivo Target se exige un comportamiento excepcional de la TSR alcanzado desde el punto de vista absoluto y desde otro, relativo, esto es, comparando la TSR de la Sociedad con el comportamiento de un grupo de referencia.

(i) Creación de valor absoluto histórico para los accionistas (35% del Incentivo Target)

Si se alcanza una TSR absoluta entre el 7% (valor mínimo) y el 10% (máximo), valores que se corresponden con una rentabilidad obtenida en los periodos excepcionales de mayor creación de valor de la Sociedad.

(ii) Creación de valor superior a otras empresas de referencia (15% del Incentivo Target)

Para la medición de este objetivo se propone usar la TSR relativa, en el que la Sociedad deberá comportarse mejor que la media de un grupo de referencia.

Este grupo de referencia estará compuesto por las siete empresas no financieras del Ibex-35 con menor capitalización bursátil a cierre de diciembre de 2024, como referencia de compañías small&med cap de capitalización similar a Viscofan[3] y por siete empresas de referencia en el mercado de ingredientes especiales y envolturas[4] .

Si la TSR de Viscofan se encuentra en el percentil 50 se comienza a devengar el sobrecumplimiento, siendo el cumplimiento máximo el percentil 100.

[3] Solaria, Acerinox, Sacyr, Grifols, Enagás, Rovi y Colonial.
[4] DSM-Firmenich, IFF, Kerry, Ingredion, Symrise, AAK y Tate & Lyle

6. Medición del desempeño y modificaciones del Plan

Será condición para el abono del Plan que el Consejo de Administración de Viscofan S.A. haya ratificado el grado de cumplimiento de los parámetros y magnitudes del mismo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

Conforme a la Política de Remuneraciones de Consejeros, los Consejeros ejecutivos beneficiarios del Plan -lo que incluye al Consejero Delegado- no podrán transferir las acciones entregadas durante un período de tres (3) años salvo que sean titulares, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual. Para la alta dirección beneficiaria del Plan el plazo de retención será de dos (2) años y para los demás beneficiarios de un (1) año, con igual salvedad para ambos casos de que sean titulares, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual.

Regirá igualmente para el conjunto de los beneficiarios lo dispuesto en la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros sobre el control ex post de la retribución variable ("Clawback").

7. Implementación del Plan. Delegación en el Consejo de Administración

En relación con la implementación del Plan, se somete igualmente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, delegar en el Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, las facultades necesarias para implementar, desarrollar, formalizar, ejecutar y liquidar el Plan, adoptando cuantos acuerdos y firmando cuantos documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes para su plenitud de efectos, con facultad incluso de subsanación, rectificación, modificación o complemento de este acuerdo. En particular, y a título meramente ilustrativo, se delegan en el Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, las siguientes facultades:

i. Designar a los beneficiarios del Plan, ya sea en el momento de su establecimiento o con posterioridad, y determinar sus asignaciones de "acciones teóricas", así como revocar, en su caso, las designaciones y asignaciones previamente realizadas, cuando resulte procedente.
ii. Fijar los términos y condiciones del Plan en todo lo no previsto en este acuerdo, en el marco de los contratos vigentes con los consejeros ejecutivos, altos directivos y otros beneficiarios.
iii. Formalizar e implementar el Plan en la forma que considere conveniente, llevando a cabo todas las actuaciones necesarias para su mejor ejecución.
iv. Redactar, suscribir y presentar cuantas comunicaciones y documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes ante cualquier organismo público o privado para la implementación y ejecución del Plan.
v. Realizar cualquier actuación, declaración o gestión ante cualquier organismo, entidad o registro público o privado para obtener cualquier autorización o verificación necesaria para la implementación y ejecución del Plan.
vi. Designar, en su caso, la entidad o entidades bancarias que deban prestar sus servicios a la Sociedad en relación con la formalización y administración del Plan y negociar, pactar y suscribir los correspondientes contratos con la entidad o entidades bancarias así seleccionadas, así como aquellos otros contratos o acuerdos que sean convenientes con cualesquiera otras entidades y, en su caso, con los beneficiarios, para la implementación y ejecución del Plan, en los términos y condiciones que estime adecuados.
vii. Evaluar el grado de desempeño en relación con los parámetros a los que se vincule el Plan y proceder a su liquidación.

viii. En general, realizar cuantas actuaciones y suscribir cuantos documentos sean necesarios o convenientes para la validez, eficacia, implementación, desarrollo, ejecución, liquidación y buen fin del Plan. Se autoriza expresamente al Consejo de Administración para que, a su vez, pueda delegar, al amparo de lo establecido en el artículo 249.2 de la Ley de Sociedades de Capital, las facultades a que se refiere este acuerdo.

En conclusión, considerando las características del Plan antes descritas, y conforme a la propuesta e informe de la Comisión de Nombramientos Retribuciones y Sostenibilidad, el Consejo de Administración considera que el Plan se ajusta a las necesidades de la Sociedad y del Grupo y alinea los intereses de los beneficiarios con los accionistas, por lo que se propone a la Junta General de Accionistas la adopción del siguiente acuerdo:

"PUNTOS RELATIVOS A LA REMUNERACION DE CONSEJEROS Y UN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

(...)

Undécimo. - Aprobación de un Incentivo a largo plazo en acciones y efectivo dirigido al Consejero Delegado, miembros del equipo directivo y otros empleados del Grupo Viscofan para el periodo 2025-2027. Delegación de facultades en el Consejo de Administración para su desarrollo y ejecución.

Aprobar para Consejero Delegado, directivos y otro personal clave del Grupo Viscofan (integrado por la Sociedad, como sociedad dominante, en el sentido establecido por la ley, y sus sociedades dependientes) un Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2025-2027 (en adelante, el "Plan") con las siguientes características y condiciones:

1. Propósito y descripción del Plan

Propósito.- *El Plan se establece para 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.*

Descripción del Plan.- *El Plan consiste en un incentivo extraordinario, plurianual y mixto, con asignación teórica inicial de acciones de la Sociedad y de una cantidad en efectivo, con un periodo de medición de tres (3) años, que podrá dar lugar, tras la aplicación de unos determinados coeficientes según el grado de consecución de los objetivos del mismo, a la entrega efectiva de un número de acciones de Viscofan y al pago de una cantidad en efectivo, en la fecha de abono prevista.*

En función del nivel profesional del beneficiario, se asignan porcentajes distintos de acciones y pago en efectivo siendo en el caso del Consejero Delegado y de 26 directivos beneficiarios de un 70 por 100 en acciones y 30 por ciento en efectivo; para el resto de los beneficiarios, la asignación es del 40 por 100 en acciones y el 60 por 100 en efectivo.

La escala de cumplimiento incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona el incentivo, un nivel Incentivo Objetivo (o "Target", para el cumplimiento del 100%) y un nivel de Incentivo Máximo para supuestos de sobrecumplimiento, en los términos previstos en la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros y que se detallan en el apartado 5 posterior. Para niveles intermedios la escala o grado de cumplimiento se determina mediante interpolación lineal.

2. Beneficiarios

El Plan va dirigido a personas que, por su nivel de responsabilidad o por su posición en el Grupo Viscofan, contribuyen de una manera decisiva a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad y del Grupo Viscofan. En particular, los beneficiarios son:

(iv) El Consejero Delegado

(v) altos directivos de la Sociedad y sociedades dependientes,

(vi) otros directivos y empleados de Viscofan y sociedades dependientes.

El Plan tiene 140 beneficiarios, si bien por nuevas incorporaciones o por movilidad o cambios de nivel profesional, el número de beneficiaros podrá incrementarse hasta aproximadamente 160 beneficiarios, con respeto a los límites económicos del Plan establecidos en el apartado 5.

3. Plazo de duración

El periodo de medición del Plan es de tres años, desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027 ("Periodo de Medición").

El Plan será liquidado dentro del mes siguiente al de la aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2027 ("Fecha de Liquidación"), esto es, dentro del primer semestre del año 2028. Será requisito para tener derecho al Plan la permanencia del beneficiario en el Grupo Viscofan, a salvo los supuestos en que la terminación de su relación no le sea imputable o se base en un previo incumplimiento del empleador.

4. Límites y procedencia de las acciones

El Plan tiene los siguientes límites:

- *Respecto de la parte a liquidar en acciones, el Plan prevé para el conjunto de los beneficiarios, la asignación como máximo de 315.000[5] acciones para el supuesto del Incentivo Target y de 472.500 acciones en caso de Incentivo Máximo para el sobrecumplimiento.*

- *Respecto de la parte a liquidar en efectivo, el Plan prevé un pago máximo, para el conjunto de los beneficiarios, de 15 millones de euros para el caso de un supuesto de Incentivo Target y de 22,5 millones de euros para el caso de Incentivo Máximo para el sobrecumplimiento.*

Considerando el precio de la acción tomada como referencia al inicio del Periodo de Medición (60,61 euros, conforme al apartado 5 posterior), el valor del Plan para el caso del Incentivo Target asciende a aproximadamente 34 millones de euros[6].

El coste del Plan será soportado por la Sociedad y por cada una de las sociedades del Grupo Viscofan en función de la pertenencia a cada una de ellas de los beneficiarios del Plan.

[5] Equivalente aproximadamente al 0,68% del capital social.
[6] El coste del Plan dependerá entre otros aspectos de la valoración de las acciones conforme a las reglas contables y del grado de consecución de los objetivos del mismo.

Cuando por razones regulatorias o similares, la entrega de acciones a los beneficiarios no residentes en España pudiera ser excesivamente gravosa u onerosa, se podrá acordar sustituir su entrega por su equivalente en efectivo a la fecha del pago.

Los importes y número máximo de acciones para el Consejero Delegado que se someten a la aprobación de la Junta General de Accionistas, son los siguientes: a) Incentivo Target (cumplimiento del 100% de los objetivos), un máximo de 27.718 acciones y 720.012 euros en efectivo; b) En caso de Incentivo Máximo por sobrecumplimiento, el incentivo podrá alcanzar un máximo de 41.577 acciones y 1.080.018 euros.

En atención al precio de 60,61 euros por acción tomado como inicial para el Periodo de Medición (precio medio de cotización de la acción en el mes de diciembre de 2024), el valor total del Plan para el Consejero Delegado es de 2.400.000 euros para el Incentivo Target y 3.600.000 euros para el Incentivo Máximo en caso de sobrecumplimiento.

Todas las acciones para entregar en ejecución del Plan procederán de la autocartera de la Sociedad. No se garantiza ningún valor mínimo de las acciones asignadas.

5. Métricas y objetivos del Plan

El Plan debe reflejar la creación de valor esperada durante el Periodo de Medición teniendo en cuenta la estrategia del Grupo Viscofan. En este sentido, se propone mantener criterios de creación de valor económico y de sostenibilidad en línea con los estándares más avanzados en la materia.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros se distinguen:

(iii) el Incentivo Objetivo (también referido como "Incentivo Target"), que se alcanzará en caso de cumplimento del 100% de los objetivos establecidos.

(iv) el Incentivo Máximo (150% del Incentivo Objetivo anualizado) que se alcanzará en caso de cumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.

a. Incentivo Target

Para el Incentivo Target se establecen tres bloques de métricas que reflejan la creación de valor en el Periodo de Medición teniendo en cuenta la estrategia del Grupo Viscofan.

i. Creación de valor para el accionista (peso 75% del Incentivo Target)

Se propone como métrica esencial del Plan la rentabilidad total del accionista ("RTA" o "TSR" según el acrónimo en inglés) que mide el retorno de la inversión para el accionista, como suma de la variación en el precio de la acción en el periodo de medición más los dividendos y otros conceptos similares percibidos durante dicho periodo.

Se toma como referencia inicial el precio medio de cotización de la acción en el mes de diciembre de 2024, esto es, 60,61 euros la acción. Para el cálculo de la evolución del TSR al final del periodo, se considerará igualmente la media de la cotización de la acción en el mes de diciembre de 2027.

De acuerdo con estos valores de referencia, se establece un nivel mínimo de cumplimiento a partir del cual se empieza a percibir el Bono Trienal del 4,5% de Tasa Anual de Crecimiento Conjunto ("TACC") y el 7% de TACC como Incentivo Target, en línea con la media histórica de la Sociedad. Las métricas del nuevo Plan propuesto son ligeramente más exigentes que

en los planes trienales precedentes (del 4% al 6,5% TACC). El cumplimiento mínimo supone alcanzar un 30% del peso de este objetivo y el máximo un 100%.

ii. *Creación de valor sostenible en materia medioambiental. Reducción de emisiones CO2 (peso del 12,5% del Incentivo target)*

El Consejo de Administración con fecha 19 de diciembre de 2024 ha aprobado el Plan Net Zero del Grupo Viscofan, que incluye un fuerte compromiso por la descarbonización de procesos. En este sentido y alineado con dicho plan, se propone como objetivo una reducción de las emisiones de CO2 en alcance 1 y 2 entre un 2,6% y un 3,3% de TACC anual para el conjunto de las compañías que integran el Grupo a 31 de diciembre de 2024. Se toma como referencia el valor de 403 miles de Tn de CO2 anualizadas a diciembre de 2024. El cumplimiento mínimo supone alcanzar un 30% del peso de este objetivo y el máximo un 100%.

iii. *Creación de valor sostenible en materia social. Reducción de la accidentabilidad (12.5% del Incentivo Target)*

En el análisis de materialidad realizado por el Grupo Viscofan se ha vuelto a destacar la seguridad de las personas en el trabajo como prioridad y ámbito especialmente crítico. Alineado con este análisis, se propone el objetivo de reducir entre un 10% y el 13% TACC anual el promedio del índice de gravedad (equivale el número de días perdidos por cada 1000 horas de trabajo) en el Periodo de Medición con respecto al promedio del índice de gravedad del periodo 2022-2024, cuya cifra ha sido 0,217. El cumplimiento mínimo supone alcanzar un 30% del peso de este objetivo y el máximo un 100%.

b. *Incentivo Máximo para objetivos de sobrecumplimiento (hasta un 50% adicional al Incentivo Target)*

Para el devengo y reconocimiento de este 50% adicional al Incentivo Target se exige un comportamiento excepcional de la TSR alcanzado desde el punto de vista absoluto y desde otro, relativo, esto es, comparando la TSR de la Sociedad con el comportamiento de un grupo de referencia.

i. *Creación de valor absoluto histórico para los accionistas (35% del Incentivo Target)*

Si se alcanza una TSR absoluta entre el 7% (valor mínimo) y el 10% (máximo), valores que se corresponden con una rentabilidad obtenida en los periodos excepcionales de mayor creación de valor de la Sociedad.

ii. *Creación de valor superior a otras empresas de referencia (15% del Incentivo Target)*

Para la medición de este objetivo se propone usar la TSR relativa, en el que la Sociedad deberá comportarse mejor que la media de un grupo de referencia.

Este grupo de referencia estará compuesto por las siete empresas no financieras del Ibex-35 con menor capitalización bursátil a cierre de diciembre de 2024, como referencia de compañías small&med cap de capitalización similar a Viscofan[7] y por siete empresas de referencia en el mercado de ingredientes especiales y envolturas[8] .

Si la TSR de Viscofan se encuentra en el percentil 50 se comienza a devengar el

[7] Solaria, Acerinox, Sacyr, Grifols, Enagás, Rovi y Colonial.
[8] DSM-Firmenich, IFF, Kerry, Ingredion, Symrise, AAK y Tate & Lyle

sobrecumplimiento, siendo el cumplimiento máximo el percentil 100.

6. Medición del desempeño y modificaciones del Plan

Será condición para el abono del Plan que el Consejo de Administración de Viscofan S.A. haya ratificado el grado de cumplimiento de los parámetros y magnitudes del mismo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

Conforme a la Política de Remuneraciones de Consejeros, los Consejeros ejecutivos beneficiarios del Plan -lo que incluye al Consejero Delegado- no podrán transferir las acciones entregadas durante un período de tres (3) años salvo que sean titulares, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual. Para la alta dirección beneficiaria del Plan el plazo de retención será de dos (2) años y para los demás beneficiarios de un (1) año, con igual salvedad para ambos casos de que sean titulares, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual.

Regirá igualmente para el conjunto de los beneficiarios lo dispuesto en la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros sobre el control ex post de la retribución variable ("Clawback").

7. Implementación del Plan. Delegación en el Consejo de Administración

En relación con la implementación del Plan, se somete igualmente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, delegar en el Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, las facultades necesarias para implementar, desarrollar, formalizar, ejecutar y liquidar el Plan, adoptando cuantos acuerdos y firmando cuantos documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes para su plenitud de efectos, con facultad incluso de subsanación, rectificación, modificación o complemento de este acuerdo. En particular, y a título meramente ilustrativo, se delegan en el Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, las siguientes facultades:

(i) *Designar a los beneficiarios del Plan, ya sea en el momento de su establecimiento o con posterioridad, y determinar sus asignaciones de "acciones teóricas", así como revocar, en su caso, las designaciones y asignaciones previamente realizadas, cuando resulte procedente.+*

(ii) *Fijar los términos y condiciones del Plan en todo lo no previsto en este acuerdo, en el marco de los contratos vigentes con los consejeros ejecutivos, altos directivos y otros beneficiarios.*

(iii) *Formalizar e implementar el Plan en la forma que considere conveniente, llevando a cabo todas las actuaciones necesarias para su mejor ejecución.*

(iv) *Redactar, suscribir y presentar cuantas comunicaciones y documentos, públicos o privados, sean necesarios o convenientes ante cualquier organismo público o privado para la implementación y ejecución del Plan.*

(v) *Realizar cualquier actuación, declaración o gestión ante cualquier organismo, entidad o registro público o privado para obtener cualquier autorización o verificación necesaria para la implementación y ejecución del Plan.*

(vi) *Designar, en su caso, la entidad o entidades bancarias que deban prestar sus servicios a la Sociedad en relación con la formalización y administración del Plan y negociar, pactar y suscribir los correspondientes contratos con la entidad o entidades bancarias así seleccionadas, así como aquellos otros contratos o acuerdos que sean convenientes con cualesquiera otras entidades y, en su caso, con los beneficiarios, para la implementación y ejecución del Plan, en los términos y condiciones que estime adecuados.*

(vii) *Evaluar el grado de desempeño en relación con los parámetros a los que se*

vincule el Plan y proceder a su liquidación.

(viii) *En general, realizar cuantas actuaciones y suscribir cuantos documentos sean necesarios o convenientes para la validez, eficacia, implementación, desarrollo, ejecución, liquidación y buen fin del Plan. Se autoriza expresamente al Consejo de Administración para que, a su vez, pueda delegar, al amparo de lo establecido en el artículo 249.2 de la Ley de Sociedades de Capital, las facultades a que se refiere este acuerdo.*