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 2027, 2028 Y 2029

1. OBJETO

Conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, 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. Dicho precepto, así como el artículo 19 (d) del Reglamento del Consejo de Administración de Viscofan, S.A. (en adelante, "Viscofan" o la "Sociedad") y en el artículo 7 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Viscofan (en adelante, la "Comisión" o la "CNRS"), establecen que corresponde a esta Comisión proponer al Consejo de Administración las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros por lo que la Comisión ha elaborado una nueva Política para los ejercicios 2027, 2028 y 2029 con el fin de que pueda someterse a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas.

A su vez, el apartado 4 del referido artículo 529 novodecies de la LSC, 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 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.

2. PRINCIPIOS

En la configuración de la nueva Política, la Comisión ha considerado los siguientes principios:

Alineación	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 del Consejero Delegado se toman teniendo en cuenta los intereses de los empleados en su conjunto y otros grupos de interés.
Objetividad	Las decisiones sobre el diseño de la Política de Remuneraciones tienen en cuenta las prácticas retributivas en compañías comparables, seleccionadas a partir de un conjunto de criterios objetivos.
Proporcionalidad	Los niveles de remuneración son adecuados a la importancia 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 que se somete a la aprobación de los accionistas es continuista con la Política vigente, Política que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 27 de abril de 2023 con el 91,7% de votos a favor, si bien introduce algunos ajustes que

permiten adecuar la estructura de remuneraciones a la propia evolución y mejora del gobierno corporativo y a la nueva estrategia del Grupo Viscofan para el periodo 2026-2030.

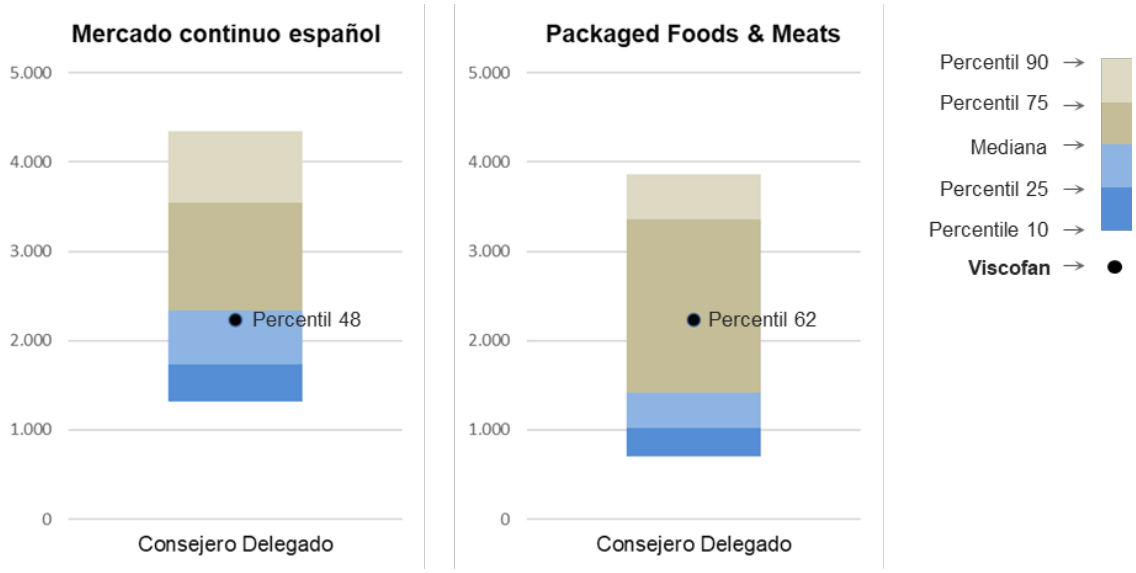
La Comisión ha considerado también con especial relevancia los comentarios, recomendaciones y sugerencias recibidos por parte de sus accionistas, inversores institucionales y *proxy advisors* y en el proceso de reflexión también se han considerado los resultados de las votaciones al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros obtenidos en los últimos ejercicios. De acuerdo con ello, la Comisión ha llevado a cabo un análisis retributivo de competitividad externa con la asistencia del consultor independiente WTW:

- La remuneración de los consejeros en su condición de tales se ha comparado esencialmente con empresas de dimensiones similares del mercado continuo español.
- La remuneración del Consejero Delegado se ha comparado, además de la consideración del grupo previsto para el Incentivo a Largo Plazo 2025-2027, con dos grupos, uno formado por compañías del sector *Packaged Foods & Meats*, otro, una selección de compañías del mercado continuo. En la selección de las compañías comparables se han seguido criterios de facturación, capitalización y número de empleados[1]:

    - Packaged Foods & Meats (18 compañías): Kerry, Bell Food Group, Hilton Food, AAK, Unibel, Glanbia, Agrana Beteil, Austevoll Seafood, Ebro Foods, Leroy Seafood, Aryzta, Tate & Lyle, Atria, Lotus Bakeries, Scandi Standard, HKFoods, Cloetta y Orior.
    - Mercado continuo español (16 compañías): CAF, CIE Automotive, Acciona Energía, Ebro Foods, Fluidra, Meliá Hotels, Redeia, Global Dominion, Almirall, Enagás, Ence, Rovi, Merlin, Colonial SFL, Faes Farma y Neinor Homes.

    A continuación, se muestra el posicionamiento del Consejero Delegado de Viscofan frente a los grupos de comparación en relación con la retribución total target, en la que se incluyen los siguientes conceptos retributivos aprobados para 2025: (i) remuneración fija por sus funciones colegiadas; (ii) remuneración fija por sus funciones ejecutivas; (iii) remuneración variable anual; (iv) remuneración variable esperada a largo plazo, y (v) aportaciones a los planes de previsión social:

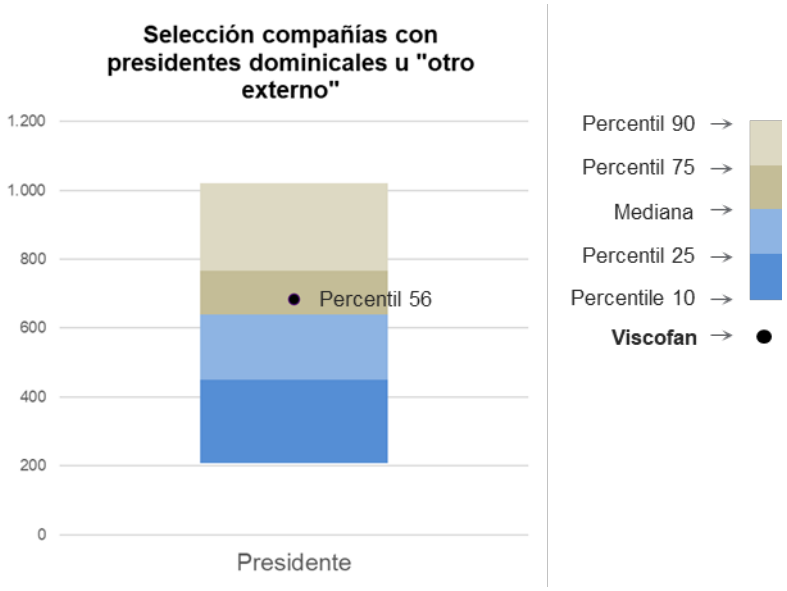
[1] Datos a 31 de diciembre de 2024 en cuanto a facturación y empleados y 31 de agosto de 2025 en cuanto a la comparación del market cap.



El nivel de retribución total target del Consejero Delegado de Viscofan es coherente con la dimensión relativa de Viscofan frente a las entidades incluidas en los grupos de comparación.

- La remuneración del Presidente se ha comparado con las compañías españolas propuestas para el Consejero Delegado, considerando únicamente aquellas compañías cuyo presidente es dominical u "otro externo" (10 compañías): CAF, CIE Automotive, Acciona Energía, Redeia, Vidrala, Global Dominion, Enagás, MERLIN Properties, Inmobiliaria Colonial y Faes Farma. No se han considerado las compañías donde un consejero independiente ostenta el cargo de presidente.

  En una visión de conjunto, la dimensión de Viscofan se encontraría en torno a la mediana. La remuneración del Presidente se encontraría alineada con este posicionamiento ya que representa el percentil 56.



3. NOVEDADES EN LA NUEVA POLITICA

De acuerdo con este principio continuista no existen notables novedades en la nueva Política. Las principales novedades que presenta la nueva Política que se somete a la aprobación de los accionistas son las siguientes:

- Respecto de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, se actualiza de manera prudente la remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración de 80.000 euros a 90.000 euros. Los demás conceptos -por pertenencia a Comisiones, dietas de asistencia, así como la remuneración del cargo del Consejero Coordinador- se mantienen inalterados. De acuerdo con los análisis de competitividad externa realizados, la remuneración total de los Consejeros en su condición de tales se mantiene alineada con el mercado. La última actualización de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales se produjo en el año 2018. Esto significa que la propuesta de incremento de la remuneración fija se aplicará 9 años después de la última actualización.

- La remuneración fija anual del Consejero Delegado se establece en 900.000 euros como límite máximo para todo el periodo de vigencia de la Política (frente a los 850.000 euros de máximo de la vigente Política). Este incremento del 5,9% es razonable considerando la propia evolución del Grupo, los datos de mercado y que opera como límite hasta el año 2029, incluido.

- Se mantiene la proporción relativa de la Retribución Variable Anual y el Incentivo a Largo Plazo en el paquete retributivo del Consejero Delegado.

- En cuanto al control ex-post de la retribución variable es aplicable tanto a las cantidades ya abonadas ("*clawback*") como a las devengadas pero pendientes de abono ("*malus*"), supuesto este último que no estaba expresamente previsto en las anteriores Políticas.

Adicionalmente, a lo largo de la Política se han introducido mejoras en materia de transparencia.

4. CONCLUSIÓN

La CNRS considera que la propuesta de la Política de Remuneraciones para los ejercicios sociales 2027, 2028 y 2029 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 2027, dejando sin efecto la Política de Remuneraciones actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2023.

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.