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

(Texto aprobado por el Consejo de Administración el [•] de [•] de 2026 y por la Junta General de Accionistas de [•] de [•] de 2026)



1. Introducción

En el presente documento se recoge la política de remuneraciones de los consejeros de Viscofan, S.A. (en adelante, "Viscofan", la "Compañía" o la "Sociedad") que será sometida a aprobación en la Junta General de Accionistas de 2026 como punto separado del orden del día (en adelante, la "Política" o "Política de Remuneraciones" o "Política de Remuneraciones de los Consejeros"), para reemplazar la actual Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2023. Esta Política, una vez aprobada, entrará en vigor el 1 de enero de 2027 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029.

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.

Para la elaboración de la Política, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (en adelante, "CNRS" o "Comisión") ha considerado los siguientes principios:

Principios de la Política de Remuneraciones

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.

Cómo configuramos nuestra Política de Remuneraciones

Plan Estratégico 2026 - 2030

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, el Plan Estratégico 2026-2030 y al Plan de Actuación de Sostenibilidad 2026-2030 del Grupo Viscofan (en adelante, el "Grupo").

Opinión de nuestros accionistas

La Compañía considera con especial relevancia los comentarios, recomendaciones y sugerencias recibidos por parte de sus accionistas, inversores institucionales y *proxy advisors*. La CNRS, dentro de su compromiso de escucha continua a sus accionistas, mantiene con ellos un dialogo constante y transparente para conocer, entre otras cuestiones, su opinión acerca de la política retributiva y valorar las modificaciones que resulten oportunas.

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 dos últimos ejercicios y a la Política de Remuneraciones aprobada el 27 de abril de 2023 (91,7% de votos a favor).

Condiciones de nuestros empleados

A efectos de establecer las condiciones retributivas del Consejero Delegado descritas en la presente Política de Remuneraciones, la CNRS considera la estrategia retributiva aplicable a los empleados del Grupo. A este respecto, la Política aplicable al Consejero Delegado se encuentra alineada con la de la plantilla, retribuyendo por el valor que éstos aportan a Viscofan y compartiendo los siguientes principios:

- **Equidad retributiva**: 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.
- **Competitividad**: La Política de Remuneraciones se diseña con objeto de atraer y retener al mejor talento. 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 con las realidades de la multitud de países en los que Viscofan tiene presencia.
- **Meritocracia y pago por resultados**: Una parte significativa de la retribución total de los 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.

Estos principios compartidos se ven reflejados en unas características retributivas similares entre el Consejero Delegado y el resto de la plantilla de Viscofan:

- **Mix retributivo**: 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.
- **Tipo de métricas**: los objetivos corporativos de naturaleza económica-financiera establecidos en la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado son aplicables también al resto de empleados. El diseño del Incentivo a Largo Plazo es el mismo para todos los beneficiarios.
- **Proporcionalidad y gestión de los riesgos**: los niveles de remuneración son adecuados a la importancia del Grupo y 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.

Prácticas de mercado

La CNRS, dentro de los trabajos de revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, lleva a cabo análisis retributivos de competitividad externa.

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*, comparables por dimensión; otro, una selección de compañías del Ibex-35 y mercado continuo, comparables por dimensión:

- Packaged Foods & Meats (18 compañías): Kerry, Bell Food Group, Hilton Food, AAK, Unibel, Glanbia, Agrana Beteil, Austevoll Seafood, Ebro Foods, Leroy Seafood, Aryzta, Tale & 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.

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, Faes Farma.

2. Resumen de la Política de Remuneraciones 2027-2029

Novedades

Tras el análisis de la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, en el que también han participado asesores externos, la CNRS ha concluido que su diseño sigue proporcionando el marco más adecuado para alinear los intereses del Consejero Delegado y accionistas en estos momentos. En relación con las cuantías de su paquete retributivo, se prevé actualizar el importe máximo de la Retribución Fija para el periodo y mantener la proporción relativa de la Retribución Variable Anual y el Incentivo a Largo Plazo. Esta revisión refleja su consolidación en el cargo, así como los resultados empresariales alcanzados en ejercicios anteriores y esta alineada con la evolución salarial del resto de la organización. El posicionamiento de la Retribución Total Target resultante está alineado con la dimensión relativa de Viscofan respecto a las compañías incluidas en los grupos de comparación.

Por otro lado, se considera que la remuneración de los consejeros en su condición de tales, tras no haber tenido incrementos en las dos últimas políticas y considerando el crecimiento y evolución del grupo, se actualiza de manera prudente para mantenerla alineada con los estándares de mercado. Adicionalmente, a lo largo de la Política se han introducido mejoras en materia de transparencia.

Resumen ejecutivo

La Política de Remuneraciones, a través de las características que se enuncias a continuación, contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad:

Qué hacemos	Qué no hacemos
Equilibrio razonable entre los distintos componentes: equilibrio entre la retribución fija (anual) y variable (anual y de largo plazo, exclusivas del Consejero Delegado), 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.	**No** hay contratos con **incrementos salariales garantizados** o retribuciones variables no sujetas a objetivos predefinidos y resultados
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 de desempeño personal.	El Consejero Delegado actualmente **no participan en sistemas de ahorro a largo plazo** tales como planes de pensiones o sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión.
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 están sujetas a un periodo de retención de 3 años desde su entrega (salvo que sean titulares, directa o indirectamente, de un número de acciones equivalente a 2 veces su retribución fija anual).	**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.
Tenencia permanente de acciones: el Consejero Delegado debe mantener un número de acciones de la Sociedad por un valor equivalente a 2 veces su retribución fija anual.	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.
Indemnización por extinción del contrato y el compromiso de no competencia: se encuentra limitada a 2 anualidades de la retribución fija anual.	**No** se conceden **préstamos ni anticipos ni garantías**.
Proporcionalidad y gestión de los riesgos: se incluyen disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados, incluyendo límites a la retribución máxima, cláusulas de cancelación (malus) y recuperación (clawback), múltiples métricas y procesos del Consejo y del equipo directivo para identificar riesgos	

La política retributiva del **Consejero Delegado** se resume en el siguiente cuadro:

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6
Retribución Fija (RF) 900.000€ máximo para el periodo de la Política	*Recompensa atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.*					
Retribución Variable Anual Target: 70% de la RF Máximo: 150% del Target (105% de la RF)	*Objetivos corporativos; principalmente económico-financieros, operativos y no financieros (peso mínimo del 50%).* *Objetivos cuantificables propios del Consejero Delegado (peso máximo del 30%).* *Evaluación del desempeño (peso máximo del 20%).*					
Incentivo a Largo Plazo Target: 100% de la RF Máximo: 150% del Target	*Periodo de medición mínimo de 3 años*			*3 años de retención de acciones en tanto en cuanto no cumplan con el requisito mínimo de tenencia permanente de acciones.*		
	Objetivos esencialmente de creación de valor para los accionistas (peso mínimo del 50%). *Objetivos no financieros (peso mínimo del 20%).* *Basado total o parcialmente en acciones.*					

Adicionalmente el Consejero Delegado puede ser beneficiario de retribuciones en especie. El detalle se describe en el apartado 3. Por otro lado, percibe la remuneración fija correspondiente por pertenencia y dedicación a las sesiones del Consejo de Administración, sin que pueda percibir dietas de asistencia:

Por su parte, los **consejeros en su condición de tales** cuentan con los siguientes elementos retributivos previstos:

- **Consejo de Administración:** 90.000€ de retribución fija y 3.000€ de dietas por cada reunión y consejero no ejecutivo, en caso de asistencia presencial (1.000€ si la asistencia es telemática). Adicionalmente a los importes anteriores, el Presidente tiene una retribución fija de 575.000€, el Consejero Coordinador una retribución fija de 25.000€ y, en caso de que el Vicepresidente ejerza la función de la presidencia del Consejo, en sustitución del Presidente, una dieta doble de asistencia (6.000€ en vez de 3.000€).
- **Comisión de Auditoría:** 30.000€ de retribución fija para los vocales. Este importe se incrementa un 50% para el presidente (45.000€ en vez de 30.000€).
- **Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad:** 25.000€ de retribución fija para los vocales. Este importe se incrementa un 50% para el presidente (37.500€ en vez de 25.000€).

En todo caso, 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.

3. Remuneraciones de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas

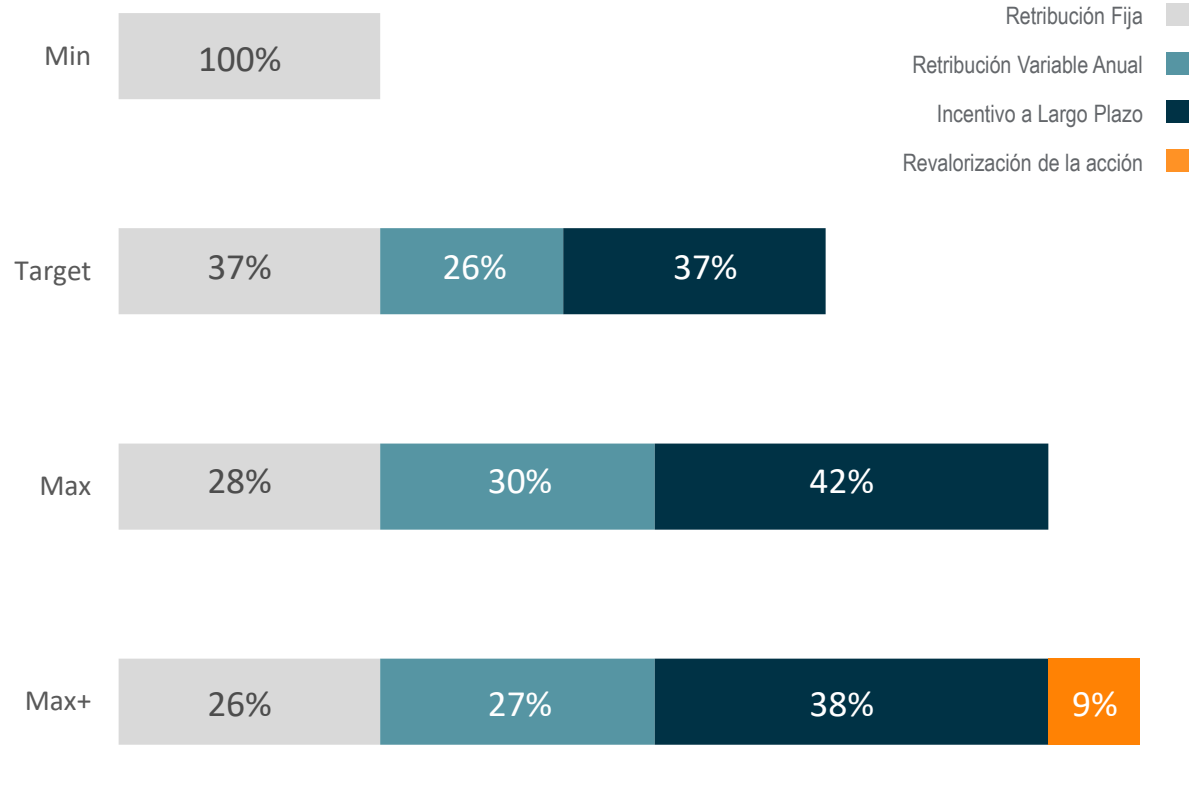
Mix retributivo

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 el Consejero Delegado, de acuerdo con la Política de Remuneraciones. Los posibles resultados y las premisas en las que están basados se indican a continuación

Elementos retributivos	Escenarios	Cuantías
Retribución Fija	Todos los escenarios	900.000€ máximo para el periodo .
Retribución Variable Anual	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Objetivo (*target*)	70% de la Retribución Fija
	Máximo	150% del Objetivo
Incentivo a Largo Plazo	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Objetivo anualizado (*target*)[1]	100% de la Retribución Fija
	Máximo anualizado[1]	150% del Objetivo
	Máximo anualizado + incremento acción[2]	150% del Objetivo + incremento acción

Mix retributivo



[1] Las cuantías indicadas como valor del incentivo a largo plazo consideran el precio de la acción al inicio del periodo de medición de objetivos.

[2] Las cuantías indicadas como valor del incentivo a largo plazo consideran un incremento del precio de la acción del 10% en términos anualizados (33,1% en 3 años), asumiendo que un 70% del ILP se concede en acciones.

Elementos retributivos

Retribución Fija	
Propósito	Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.
Importe	900.000€ máximo para el periodo de vigencia de la Política. En el caso de que otros consejeros distintos al Consejero Delegado 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 se establece por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRS. Al determinar el importe, se considera un conjunto de factores objetivos y equilibrados que aseguren la competitividad, equidad interna y alineación con los intereses de los accionistas. Entre otros, los elementos a considerar son los siguientes: (i) las funciones ejecutivas asociadas al cargo y la consolidación en el puesto; (ii) la evolución en las funciones y consolidación en el puesto; (iii) la experiencia profesional, trayectoria y capacidades específicas del directivo; (iv) el desempeño individual y los resultados empresariales alcanzados en ejercicios anteriores, (v) la evolución salarial del resto de la organización para mantener una coherencia interna razonable, (vi) el análisis comparativo con empresas de referencia, tanto nacionales como internacionales; (vii) la dimensión y complejidad del negocio; (viii) las condiciones de mercado y las tendencias retributivas del sector; y (ix) el cumplimiento de las recomendaciones de buen gobierno corporativo y las expectativas de los inversores institucionales. Esta revisión estará debidamente documentada y fundamentada en informes técnicos de la CNRS, con el apoyo, cuando sea necesario, de consultores externos especializados e independientes, garantizando así la transparencia y razonabilidad de las decisiones adoptadas.

Otros elementos fijos de la retribución	
Importe	No podrá superar el 20% de su Retribución Fija anual
Funcionamiento	El Consejero Delegado puede ser beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros, vehículo de empresa, sistemas de ahorro a largo plazo, el pago de primas de seguros de vida, de incapacidad o invalidez y de pólizas de asistencia sanitaria, de las que podrá ser beneficiarios tanto el Consejero Delegado como los miembros de la unidad familiar que convivan con él. No se contempla la concesión de otros beneficios, créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad.

3. Remuneraciones de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas

Elementos retributivos

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	• **Objetivo** (**target): 70% de la Retribución Fija**. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. • **Máximo**: **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, con los resultados globales de la Compañía y con la experiencia de los propios accionistas, 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 del Plan, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel objetivo (*target*) que se corresponde con el cumplimiento de los objetivos al 100%, y un nivel máximo, que se corresponde con el sobrecumplimiento de los objetivos. 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 del Consejero Delegado- 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 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. 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 entregar una parte de la RVA en acciones de la Sociedad. En caso de terminación de la relación durante el periodo de devengo de la Retribución Variable Anual, el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir importe alguno. No obstante, si el cese es calificado como *good leaver* o de mutuo acuerdo, el Consejero Delegado podrá percibir una parte prorrateada de la Retribución Variable Anual.
Métricas	La Retribución Variable Anual 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 mínimo del 50% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan un 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 del Consejero Delegado tendrán un peso máximo del 30%. El peso de la evaluación del desempeño será como máximo del 20%.

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 Delegado. Con la finalidad de garantizar que el Incentivo a Largo Plazo guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, con los resultados globales de la Compañía y con la experiencia de los propios accionistas, 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 del Plan, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel objetivo (*target*) que se corresponde con el cumplimiento de los objetivos al 100%, y un nivel máximo, que se corresponde con el sobrecumplimiento de los objetivos. 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. En caso de terminación de la relación durante el periodo de devengo del Incentivo a Largo Plazo, el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir importe alguno. No obstante, si el cese es calificado como *good leaver* o de mutuo acuerdo, el Consejero Delegado podrá percibir una parte prorrateada del Incentivo a Largo Plazo.
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 de creación de valor para los accionistas será como mínimo del 50%. Por su parte, el peso de los objetivos no financieros será como mínimo del 20%.

Retribuciones extraordinarias

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, puede someter a la Junta General de Accionistas la concesión de incentivos especiales al Consejero Delegado 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 Delegado, 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 del Consejero Delegado.

Condiciones contractuales del Consejero Delegado

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Delegado es de naturaleza mercantil e incluye 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 condiciones:

- 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 Delegado 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 Delegado 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 Delegado.

  (ii) Modificación sustancial de las condiciones de prestación de servicios del Consejero Delegado 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.

  En caso de resolución del contrato por mutuo acuerdo, se estará a lo que acuerden las partes, sin que en ningún caso pueda superarse la indemnización establecida en este apartado.

- 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.

Control ex-post de la retribución variable (*malus y 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 del Consejero Delegado, podrá solicitar al Consejo la cancelación o la devolución del abono de la Retribución Variable Anual y/o el Incentivo a Largo Plazo del Consejero Delegado si se producen las siguientes circunstancias dentro de los 24 meses posteriores al devengo o 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.

Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones

El Consejero Delgado deberá 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 del Consejero Delegado.

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.

4. 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 miembros del Consejo y, en su caso, de las comisiones.
- 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:

	Vocal	Consejo Coordinador	Presidente
Consejo de Administración	**Retribución fija**: 90.000€. **Dietas** por cada reunión y consejero: 3.000€, en caso de asistencia presencial, y 1.000€ si la asistencia es telemática. En caso de que el Vicepresidente ejerza la función de la presidencia del Consejo, en sustitución del Presidente, percibirá una dieta doble de asistencia (6.000€ en vez de 3.000€). Los consejeros ejecutivos no percibirán importe alguno en concepto de dietas por asistencia.	**Retribución Fija**: 90.000€ como vocal + 25.000€ por las funciones adicionales como consejero coordinador. **Dietas**: las que correspondan en calidad de vocal.	**Retribución Fija**: 90.000€ como vocal + 575.000€ por las funciones adicionales como Presidente. **Dietas**: las que correspondan en calidad de vocal.
Comisión de Auditoría	**Retribución fija**: 30.000€.	N/A	**Retribución fija**: 45.000€.
Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad	**Retribución fija**: 25.000€.	N/A	**Retribución fija**: 37.500€.

Estos importes permanecerán fijos mientras el Consejo de Administración no acuerde su modificación, de lo cual se informaría en el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se somete 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 ni la entrega de acciones, reconocimiento de derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones, 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.

5. Política retributiva aplicable a nuevos consejeros

El sistema retributivo descrito en el apartado 3 anterior para el Consejero Delegado 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, 19 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 la alta dirección, así como la retribución individual y las demás condiciones básicas de los contratos del Consejero Delegado.

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

Para desarrollar las funciones descritas a continuación, la CNRS y 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
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 del Consejero Delegado, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones 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 al Consejero Delegado, 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 malus y/o clawback o de ajustes sobre la Retribución Variable, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos.
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 del Consejero Delegado, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones para el supuesto de separación, velando por su observancia. • Informa al Consejo sobre los sistemas de incentivos 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 retributivas con la situación y estrategia a corto, medio y largo plazo de la Compañía y con las condiciones del mercado valora 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. • En estas actuaciones, la CNRS valora el resultado de la votación en Junta Genera, con carácter consultivo, de los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros	• 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 el Consejero Delegado 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 revisa con carácter anual su adecuación y resultados, informando al Consejo de Administración del resultado de dicha revisión. En particular, la Comisión verifica que la Política de Remuneraciones se aplica adecuadamente y que no se realizan pagos a consejeros no 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 malus y/o clawback. • Propone al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y, cuando proceda, la Política de Remuneraciones.
Otros órganos involucrados	• La Secretaría del Consejo elabora la documentación formal relativa a la Política de Remuneraciones y al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros a presentar a la Junta General de Accionistas, al Consejo de Administración y/o a las Comisiones Consultivas.	• La 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. • La Dirección General Financiera, y 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.

7. Vigencia

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, someterá esta nueva Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2026 y, una vez 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 27 de abril de 2023.

Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante 3 ejercicios 2027, 2028 y 2029, aunque la Comisión podría proponer para aprobación una nueva política en una fecha previa, si se considera apropiado.