

INFORME RELATIVO AL PUNTO DECIMOSÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS SOBRE LA APROBACIÓN DE UN INCENTIVO PLURIANUAL PARA LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS, DIRECTIVOS Y OTRO PERSONAL CLAVE PARA EL PERIODO 2022-2024 A LIQUIDAR EN METÁLICO Y MEDIANTE LA ENTREGA DE ACCIONES DE LA SOCIEDAD. DELEGACIÓN DE FACULTADES EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN PARA SU DESARROLLO Y EJECUCIÓN.

1. Introducción.

El Consejo de Administración de Viscofan S.A. (la “**Sociedad**” o “**Viscofan**”) en su sesión de 24 de febrero de 2022, 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 2022 en primera convocatoria y 29 de abril de 2022 en segunda, proponiendo un Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2022-2024 (en adelante, el “**Plan**”) destinado a los Consejeros Ejecutivos 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 se aprueba por la Sociedad para el conjunto del Grupo Viscofan en virtud de su función de coordinación del mismo que incluye la determinación de la estrategia y las políticas de compensación y retención del talento, sin perjuicio de la asunción e implementación del Plan por las sociedades del Grupo en las que se integran los beneficiarios del Plan.

En la medida en que el Plan incluye a los consejeros ejecutivos de la Sociedad, 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, 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, aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021.

2. 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 metálico, 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 metálico, en la fecha de abono prevista.

En función del nivel profesional del beneficiario, se asignan porcentajes distintos de acciones y pago en metálico, siendo en el caso de los dos (2) Consejeros Ejecutivos y de treinta (30) directivos beneficiarios, de un 70 por 100 en acciones y 30 por ciento en metálico; para el

resto de los beneficiarios, la asignación es del 40 por 100 en acciones y el 60 por 100 en metálico.

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 6 posterior. Para niveles intermedios la escala o grado de cumplimiento se determina mediante interpolación lineal.

3. 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) Los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad: el Presidente Ejecutivo de la Sociedad y el Consejero Director General.
- (ii) altos directivos de la Sociedad y sociedades dependientes,
- (iii) otros directivos y empleados de Viscofan y sociedades dependientes.

El Plan tiene 152 beneficiarios, si bien por nuevas incorporaciones o por movilidad o cambios de nivel profesional, el número de beneficiarios podrá incrementarse hasta aproximadamente 160 beneficiarios, con respeto a los límites económicos del Plan establecidos en el apartado 5.

4. Plazo de duración.

El periodo de medición del Plan es de tres años, desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024 (“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 2024 (“Fecha de Liquidación”), esto es, dentro del primer semestre del año 2025. 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.

5. 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 235.000¹ acciones para el supuesto del Incentivo Target y de 350.000 acciones en caso de Incentivo Máximo para el sobrecumplimiento.

¹ Equivalente aproximadamente al 0,5% del capital social.

- Respecto de la parte a liquidar en metálico, el Plan prevé un pago máximo, para el conjunto de los beneficiarios, de 11,5 millones de euros para el caso de un supuesto de Incentivo Target y de 17,3 millones de euros para el caso Incentivo Máximo para el sobrecumplimiento.

Considerando el precio de la acción tomada como referencia al inicio del Periodo de Medición (55,78 euros, conforme al apartado 6 posterior), el valor del Plan para el caso del Incentivo Target asciende a aproximadamente 25 millones de euros².

El coste el 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.

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 metálico a la fecha del pago.

Los importes y número máximo de acciones para los Consejeros Ejecutivos, que se someten a la aprobación de la Junta General de Accionistas, son los siguientes:

- Presidente Ejecutivo.- Para el Incentivo Target un máximo de 17.287 acciones y 413.280 euros en metálico; en caso de Incentivo Máximo por sobrecumplimiento, 25.931 acciones y 619.920 euros. En atención al precio de 55,78 euros por acción tomado como inicial para el Periodo de Medición, el valor total del Plan para el Presidente Ejecutivo es de 1.377.660 euros para el Incentivo Target y 2.066.351 euros para el Incentivo Máximo en caso de sobrecumplimiento.
- Consejero Director General.- Para el Incentivo Target un máximo de 13.334 acciones y 318.780 euros en metálico; en caso de Incentivo Máximo por sobrecumplimiento, 20.002 acciones y 478.170 euros. En atención al precio de 55,78 euros por acción tomado como inicial para el Periodo de Medición el valor total del Plan para el Consejero Director General es de 1.062.600 euros para el Incentivo Target y 1.593.882 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.

6. 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:

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. El Plan, en los términos de cálculo indicados, para el Incentivo Target representa un incremento del aproximadamente 5 millones de euros frente al valor final estimado a liquidar del Plan de Incentivo a Largo Plazo del periodo 2019-2021 (aproximadamente 20 millones de euros), siendo la causa de este incremento (i) el aumento del número de beneficiarios (de una cifra definitiva de 147 personas del Plan 2019-2021 frente a la estimación de 160 personas para el Plan 2022-2024) y (ii) el propio incremento de retribuciones, base del cálculo y asignación, existente en el 2022 frente al año 2019.

- (i) el Incentivo Objetivo (también referido como “Objetivo Target”), que se alcanzará en caso de cumplimiento 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.

6.1. Incentivo Target.-

Para el Incentivo Target se establecen tres bloques de métricas:

- (i) **Creación de valor para el accionista** (75% del Objetivo target).

Se propone como métrica esencial del Plan la Rentabilidad Total del Accionista (“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 2021, esto es, 55,78 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 2024.

De acuerdo con estos valores de referencia, se establece un nivel mínimo de cumplimiento a partir del cual se empieza a percibir el Plan del 4% de Tasa Anual de Crecimiento Conjunto (TACC) y el 6,5% de TACC como Objetivo Target, en línea con la media histórica de la Sociedad.

- (ii) **Creación de valor sostenible en materia medioambiental** (10% del Objetivo target).

La Sociedad ha aprobado un nuevo Plan de Actuación de Sostenibilidad 2022-2025 (periodo que comprende, en consecuencia, el Periodo de Medición del Plan). Conforme a dicho Plan de Actuación de Sostenibilidad, se incluyen inversiones en el Grupo Viscofan orientadas a la descarbonización de procesos. En este sentido, se propone como Objetivo target reducir entre un 4,5% y un 7,5% en el Periodo de Medición las emisiones de CO₂ por kilómetro de envoltura producida en el Grupo Viscofan. El rango medio está en línea con el ambicioso Objetivo de reducir, respecto de valores de 2018, un 30% las emisiones de CO₂ por km producido para el año 2030.

- (iii) **Creación de valor sostenible en materia social** (15% del Objetivo target).

La métrica se subdivide en dos:

- a. Reducción de la accidentabilidad.- En el análisis de materialidad realizado por el Grupo Viscofan durante el ejercicio 2021 con el fin de elaborar el nuevo Plan de Actuación de Sostenibilidad 2022-2025, se ha vuelto a destacar la seguridad de las personas en el trabajo como prioridad y ámbito especialmente crítico. Alineado con el objetivo de reducir un 50% la accidentabilidad en el Grupo Viscofan se propone el objetivo de reducir entre el 3% (mínimo) y el 5% anual (Objetivo target)

el índice de gravedad, calculado como número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas. Se fija como peso el 10% del Objetivo target.

- b. Auditorías a proveedores.- Adicionalmente, en línea con que el compromiso por la sostenibilidad se transmita en toda la cadena de suministro del Grupo Viscofan, se propone como objetivo (como valor único, que actúa como mínimo y máximo) la realización al término del Periodo de Medición de auditorías sobre el cumplimiento del Código de Conducta de Proveedores del Grupo Viscofan en un volumen equivalente al 50% de las compras a proveedores de las materias primas principales, a saber: celulosa, pieles de colágeno, papel de celulosa y proveedores de poliamidas. Estas materias primas representan en el entorno del 55% de las compras de materias primas. Se fija como peso el 5% del Objetivo Target.

6.2. Incentivo Máximo para objetivos de sobrecumplimiento.

Conforme a la Política de Remuneración de Consejeros se prevé la posibilidad de que el Plan reconozca supuestos de sobrecumplimiento hasta un 50% adicional al Incentivo Target. Para el devengo y reconocimiento de este 50% adicional del Objetivo Target se propone considerar únicamente el Incentivo Máximo para el caso de sobrecumplimiento de objetivos en relación con la métrica “creación de valor para el accionista”, esto es, para el supuesto de un comportamiento excepcional de la TSR alcanzado en el periodo, considerando, por un lado, 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 Objetivo)

Si se alcanza una TSR absoluta entre el 6,5% (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 Objetivo)

Para la medición de este objetivo se propone usar la TSR relativa, en el que Viscofan 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 una capitalización bursátil inferior a 4 Billion €³ y por otras siete empresas de referencia en el mercado de ingredientes especiales y envolturas⁴ Si el TSR de Viscofan se encuentra en el percentil 50 de este grupo se comienza a devengar el sobrecumplimiento, siendo el cumplimiento máximo el percentil 100.

7. 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.

³ Acerinox, Cie Automotive, Almirall, Solaria, Indra, Meliá Hotels y Pharma Mar.

⁴ IFF, DSM, Kerry, Ingredion, Tat&Lyle, Darling Ingredients y Devro.

Conforme a la Política de Remuneraciones de Consejeros, los Consejeros Ejecutivos beneficiarios del Plan 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 un (1) año, con igual salvedad 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”).

8. 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:

- (a) 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.
- (b) 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.
- (c) Formalizar e implementar el Plan en la forma que considere conveniente, llevando a cabo todas las actuaciones necesarias para su mejor ejecución.
- (d) 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.
- (e) 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.
- (f) 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.
- (g) Evaluar el grado de desempeño en relación con los parámetros a los que se vincule el Plan y proceder a su liquidación.
- (h) 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, previo informe de la Comisión de Nombramientos Retribuciones y Sostenibilidad cuyas conclusiones hace suyas, 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 siguiente propuesta de acuerdo:

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

(...)

Decimoséptimo. - Aprobación de un Incentivo a largo plazo en acciones y efectivo dirigido a los consejeros ejecutivos, miembros del equipo directivo y otros empleados del Grupo Viscofan para el periodo 2022-2024. Delegación de facultades en el Consejo de Administración para su desarrollo y ejecución.

Aprobar para los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, Presidente Ejecutivo y Consejero Director General, 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 2022-2024 (en adelante, el “Plan”) con las siguientes características y condiciones:

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 metálico, 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 metálico, en la fecha de abono prevista.

En función del nivel profesional del beneficiario, se asignan porcentajes distintos de acciones y pago en metálico, siendo en el caso de los dos (2) Consejeros Ejecutivos y de treinta (30) directivos beneficiarios, de un 70 por 100 en acciones y 30 por ciento en metálico; para el resto de los beneficiarios, la asignación es del 40 por 100 en acciones y el 60 por 100 en metálico.

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 6

posterior. Para niveles intermedios la escala o grado de cumplimiento se determina mediante interpolación lineal.

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) Los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad: el Presidente Ejecutivo de la Sociedad y el Consejero Director General.*
- (ii) altos directivos de la Sociedad y sociedades dependientes,*
- (iii) otros directivos y empleados de Viscofan y sociedades dependientes.*

El Plan tiene 152 beneficiarios, si bien por nuevas incorporaciones o por movilidad o cambios de nivel profesional, el número de beneficiarios podrá incrementarse hasta aproximadamente 160 beneficiarios, con respeto a los límites económicos del Plan.

Plazo de duración.

El periodo de medición del Plan es de tres años, desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024 (“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 2024 (“Fecha de Liquidación”), esto es, dentro del primer semestre del año 2025. 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.

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 235.000⁵ acciones para el supuesto del Incentivo Target y de 350.000 acciones en caso de Incentivo Máximo para el sobrecumplimiento.*
- Respecto de la parte a liquidar en metálico, el Plan prevé un pago máximo, para el conjunto de los beneficiarios, de 11,5 millones de euros para el caso de un supuesto de Incentivo Target y de 17,3 millones de euros para el caso Incentivo Máximo para el sobrecumplimiento.*

⁵ Equivalente aproximadamente al 0,5% del capital social.

Considerando el precio de la acción tomada como referencia al inicio del Periodo de Medición (55,78 euros, conforme al apartado 6 posterior), el valor del Plan para el caso del Incentivo Target asciende a aproximadamente 25 millones de euros⁶.

El coste el 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.

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 metálico a la fecha del pago.

Los importes y número máximo de acciones para los Consejeros Ejecutivos, que se someten a la aprobación de la Junta General de Accionistas, son los siguientes:

- *Presidente Ejecutivo.- Para el Incentivo Target un máximo de 17.287 acciones y 413.280 euros en metálico; en caso de Incentivo Máximo por sobrecumplimiento, 25.931 acciones y 619.920 euros. En atención al precio de 55,78 euros por acción tomado como inicial para el Periodo de Medición, el valor total del Plan para el Presidente Ejecutivo es de 1.377.660 euros para el Incentivo Target y 2.066.351 euros para el Incentivo Máximo en caso de sobrecumplimiento.*
- *Consejero Director General.- Para el Incentivo Target un máximo de 13.334 acciones y 318.780 euros en metálico; en caso de Incentivo Máximo por sobrecumplimiento, 20.002 acciones y 478.170 euros. En atención al precio de 55,78 euros por acción tomado como inicial para el Periodo de Medición el valor total del Plan para el Consejero Director General es de 1.062.600 euros para el Incentivo Target y 1.593.882 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.

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 “Objetivo Target”), que se alcanzará en caso de cumplimiento 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.*

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. El Plan, en los términos de cálculo indicados, para el Incentivo Target representa un incremento del aproximadamente 5 millones de euros frente al valor final estimado a liquidar del Plan de Incentivo a Largo Plazo del periodo 2019-2021 (aproximadamente 20 millones de euros), siendo la causa de este incremento (i) el aumento del número de beneficiarios (de una cifra definitiva de 147 personas del Plan 2019-2021 frente a la estimación de 160 personas para el Plan 2022-2024) y (ii) el propio incremento de retribuciones, base del cálculo y asignación, existente en el 2022 frente al año 2019.

Incentivo Target.-

Para el Incentivo Target se establecen tres bloques de métricas:

(i) Creación de valor para el accionista (75% del Objetivo target).

Se propone como métrica esencial del Plan la Rentabilidad Total del Accionista (“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 2021, esto es, 55,78 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 2024.

De acuerdo con estos valores de referencia, se establece un nivel mínimo de cumplimiento a partir del cual se empieza a percibir el Plan del 4% de Tasa Anual de Crecimiento Conjunto (TACC) y el 6,5% de TACC como Objetivo Target, en línea con la media histórica de la Sociedad.

(ii) Creación de valor sostenible en materia medioambiental (10% del Objetivo target).

La Sociedad ha aprobado un nuevo Plan de Actuación de Sostenibilidad 2022-2025 (periodo que comprende, en consecuencia, el Periodo de Medición del Plan). Conforme a dicho Plan de Actuación de Sostenibilidad, se incluyen inversiones en el Grupo Viscofan orientadas a la descarbonización de procesos. En este sentido, se propone como Objetivo target reducir entre un 4,5% y un 7,5% en el Periodo de Medición las emisiones de CO₂ por kilómetro de envoltura producida en el Grupo Viscofan. El rango medio está en línea con el ambicioso Objetivo de reducir, respecto de valores de 2018, un 30% las emisiones de CO₂ por km producido para el año 2030.

(iii) Creación de valor sostenible en materia social (15% del Objetivo target).

La métrica se subdivide en dos:

- c. Reducción de la accidentabilidad.- En el análisis de materialidad realizado por el Grupo Viscofan durante el ejercicio 2021 con el fin de elaborar el nuevo Plan de Actuación de Sostenibilidad 2022-2025, se ha vuelto a destacar la seguridad de las personas en el trabajo como prioridad y ámbito especialmente crítico. Alineado con el objetivo de reducir un 50% la accidentabilidad en el Grupo Viscofan se propone el objetivo de reducir entre el 3% (mínimo) y el 5% anual (Objetivo target) el índice de gravedad, calculado como número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas. Se fija como peso el 10% del Objetivo target.
- d. Auditorías a proveedores.- Adicionalmente, en línea con que el compromiso por la sostenibilidad se transmita en toda la cadena de suministro del Grupo Viscofan, se propone como objetivo (como valor único, que actúa como mínimo y máximo) la

realización al término del Periodo de Medición de auditorías sobre el cumplimiento del Código de Conducta de Proveedores del Grupo Viscofan en un volumen equivalente al 50% de las compras a proveedores de las materias primas principales, a saber: celulosa, pieles de colágeno, papel de celulosa y proveedores de poliamidas. Estas materias primas representan en el entorno del 55% de las compras de materias primas. Se fija como peso el 5% del Objetivo Target.

Incentivo Máximo para objetivos de sobrecumplimiento.

Conforme a la Política de Remuneración de Consejeros se prevé la posibilidad de que el Plan reconozca supuestos de sobrecumplimiento hasta un 50% adicional al Incentivo Target. Para el devengo y reconocimiento de este 50% adicional del Objetivo Target se propone considerar únicamente el Incentivo Máximo para el caso de sobrecumplimiento de objetivos en relación con la métrica “creación de valor para el accionista”, esto es, para el supuesto de un comportamiento excepcional de la TSR alcanzado en el periodo, considerando, por un lado, 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 Objetivo)

Si se alcanza una TSR absoluta entre el 6,5% (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 Objetivo)

Para la medición de este objetivo se propone usar la TSR relativa, en el que Viscofan 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 una capitalización bursátil inferior a 4 Billion €⁷ y por otras siete empresas de referencia en el mercado de ingredientes especiales y envolturas⁸. Si el TSR de Viscofan se encuentra en el percentil 50 de este grupo se comienza a devengar el sobrecumplimiento, siendo el cumplimiento máximo el percentil 100.

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 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

⁷ Acerinox, Cie Automotive, Almirall, Solaria, Indra, Meliá Hotels y Pharma Mar.

⁸ IFF, DSM, Kerry, Ingredion, Tat&Lyle, Darling Ingredients y Devro.

Plan el plazo de retención será de un (1) año, con igual salvedad 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”).

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:

- (a) 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.*
- (b) 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.*
- (c) Formalizar e implementar el Plan en la forma que considere conveniente, llevando a cabo todas las actuaciones necesarias para su mejor ejecución.*
- (d) 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.*
- (e) 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.*
- (f) 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.*
- (g) Evaluar el grado de desempeño en relación con los parámetros a los que se vincule el Plan y proceder a su liquidación.*
- (h) 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.*