

Ebro Foods, S.A.
Informe sobre Retribuciones

CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2013

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2013
--	------------

C.I.F.	A47412333
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL
EBRO FOODS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL
PASEO DE LA CASTELLANA 20, PLANTAS 3ª Y 4ª. MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Los Estatutos Sociales regulan la retribución de los Consejeros en su artículo 22, distinguiendo entre la participación estatutaria y las dietas por asistencia, que corresponden con carácter general a los miembros del Consejo de Administración, y la retribución que corresponde específicamente a los Consejeros ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, que podrá ser de carácter dinerario o en especie:

“Artículo 22: Retribución.

La Junta General de Accionistas, al aprobar anualmente las cuentas sociales, atribuirá al Consejo de Administración una participación del dos y medio (2,5) por ciento sobre el resultado consolidado atribuible a la sociedad, si bien dicha cantidad sólo podrá ser detrída de los beneficios líquidos de la misma en el ejercicio y después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal, haberse reconocido a los accionistas el dividendo mínimo establecido en la legislación en vigor, y hallarse cubiertas cualesquiera otras atenciones prioritarias legalmente previstas, pudiendo el Consejo de Administración al formular las cuentas, renunciar en todo o en parte a esta remuneración. Asimismo, corresponderá al Consejo de Administración distribuir discrecional y anualmente entre sus miembros la cantidad indicada atendiendo a las funciones asumidas por cada uno de ellos en el Consejo de Administración.

Asimismo los Administradores tendrán derecho a una dieta por su asistencia a los órganos colegiados de la Sociedad, que será fijada anualmente por la Junta General.

Los Administradores que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación jurídica con ésta, tendrán el derecho a percibir una retribución por el desempeño de tales funciones, que será fijada anualmente para el ejercicio por la Junta General Ordinaria de la Sociedad, pudiendo dicha retribución contemplar cantidades de carácter asistencial para la cobertura de los sistemas de previsión públicos/privados y seguros que se consideren oportunos, así como para el caso de cese en el ejercicio de sus funciones.

Adicionalmente y con independencia de la retribución contemplada en los párrafos anteriores, los Consejeros podrán ser retribuidos mediante la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o mediante cualquier otro sistema de remuneración que esté referenciado al valor de las acciones, ya sean de la propia Sociedad o de sociedades de su Grupo. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General, en la forma, términos y condiciones que fije la ley.

En caso de que los Administradores con funciones ejecutivas referidos anteriormente renuncien a la retribución por participación en las ganancias, tal y como se prevé en el párrafo primero del presente artículo, no acrecerá en los demás Consejeros lo que pudiera corresponder a aquéllos en concepto de retribución por participación en las ganancias de la Sociedad.”

No se ha introducido para el ejercicio 2013 ningún cambio significativo en la política de retribuciones ya que se han mantenido tanto la participación estatutaria, que no ha experimentado variación alguna en su cuantía respecto a las de los tres ejercicios anteriores, como las dietas por asistencia a las reuniones de órganos colegiados.

Los criterios para establecer la política de remuneración de la sociedad, tanto de sus consejeros ejecutivos como de sus principales directivos son las siguientes:

- Desglose de la retribución en un componente fijo y otro variable.
- Vinculación de la parte variable a la consecución de los objetivos corporativos. Esta retribución es proporcional al nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos, con el establecimiento de un suelo (por debajo del cual la retribución variable es cero) y de un techo (más allá del cual la retribución variable queda limitada al 150% de la que correspondería por cumplimiento de objetivos).
- Retribución variable anual diferida, aplicable en algunos casos, que se explica con más detalle en el apartado A.4 de este Informe.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Reglamento del Consejo de Administración, establece en su artículo 14.3 que corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones "el estudio, emisión de informes y elaboración de propuestas para el Consejo de Administración, sobre las siguientes materias:

- d) Propuesta de retribución de los Consejeros, de conformidad con el régimen de retribución establecido en los Estatutos Sociales y el modo en el que se vinculen con la Sociedad los Consejeros con funciones ejecutivas. Asimismo, la Comisión deberá informar con carácter previo cualquier acuerdo o propuesta del Consejo de Administración sobre retribución de administradores y directivos referenciada al valor de las acciones de la Sociedad o de las participadas o consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de las participadas o la atribución de derechos de opción sobre las mismas.
- e) Supervisión de la política de retribuciones e incentivos de la Alta Dirección de la Sociedad, conociendo e informando asimismo de los criterios seguidos al respecto por sus participadas.
- h) Elaboración y propuesta del Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros de conformidad con la normativa vigente en cada momento"

La Comisión de Selección y Retribuciones desarrolla estas funciones en diversas reuniones de trabajo a lo largo del año, sobre la base de las propuestas e informes que eleva la Secretaría General.

Su composición a la fecha de elaboración del presente informe es la siguiente:

- D. Fernando Castelló Clemente (Consejero Externo Independiente) – Presidente.
- D. Demetrio Carceller Arce (Consejero Externo dominical) – Vocal.
- Dña. Sol Daurella Comadrán (Consejero Externo Independiente) – Vocal.
- Hispafoods Invest, S.L. representada por Dña. Blanca Hernández Rodríguez (Consejero Externo Dominical) – Vocal.
- D. José Antonio Segurado García (Consejero Externo Independiente) – Vocal.
- D. Miguel Ángel Pérez Álvarez (Secretario no miembro).

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

En cuanto a la distribución de la participación estatutaria entre los diversos miembros del Consejo de Administración, atendiendo a las funciones asumidas por cada uno de ellos en el Consejo y en las diversas Comisiones Delegadas, el baremo actualmente vigente para el año 2013, tras la última revisión acordada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, es el siguiente:

- Por la pertenencia al Consejo de Administración: 1 punto.
- Por la condición de Presidente del Consejo de Administración: 1 punto.

- Por la condición de Vicepresidente del Consejo de Administración: 0,5 puntos.
- Por la pertenencia a la Comisión Ejecutiva: 1 punto.
- En cuanto a las Comisiones Delegadas distintas de la Ejecutiva:
- Por la pertenencia a la Comisión: 0,2 puntos.
- Presidencias de las Comisiones: 0,05 puntos por celebración de reunión.
- Miembros de las Comisiones: 0,03 puntos por celebración de reunión.

El Consejo de Administración, en su sesión del 26 de febrero de 2014 y a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, acordó congelar la participación estatutaria correspondiente al ejercicio 2013, sin que experimente variación alguna a la de los tres ejercicios anteriores, lo que supondrá proponer a la Junta General de Accionistas la cantidad de 2.565.454 euros y la aplicación de un porcentaje del 1,93% sobre el beneficio neto consolidado, atribuido a la sociedad en el ejercicio 2013.

El Consejo de Administración decidió asimismo mantener en el año 2013 las dietas en la cifra de 1.600 euros por asistencia al Consejo de Ebro Foods y 800 euros por asistencia a las diversas Comisiones, lo que ha supuesto una cantidad total en el año 2013 de 284.800 euros.

Por su parte, las dietas por asistencia al Consejo de Deóleo, S.A. (sociedad en la que Ebro Foods tiene una participación del 8,272% a 31 de diciembre de 2013) ha supuesto el cobro por el Presidente del Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A., que también fue Consejero de Deóleo con carácter dominical, de una cantidad de 27.328 euros.

Por lo que se refiere a la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración, único Consejero ejecutivo, al desarrollo de tales funciones, ésta ha sido de 689.887 euros en el año 2013.

El detalle individualizado de los importes efectivamente devengados por cada miembro del Consejo de Administración, por cada uno de los conceptos anteriores, en el ejercicio 2013 se detalla en el apartado D del presente Informe.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Entre los consejeros, el Presidente del Consejo de Administración, único Consejero Ejecutivo, percibe retribución variable de la que pueden distinguirse dos tipos:

- **Retribución variable anual ordinaria:** Como indicamos en el punto A.1, la retribución variable anual es proporcional al nivel del cumplimiento de los objetivos establecidos, de manera que el íntegro cumplimiento de dichos objetivos supondrá una retribución variable anual del 100% de su retribución fija, con un límite máximo del 150%. El Consejo de Administración estableció como único objetivo a evaluar para el año 2013 el EBITDA del Grupo Consolidado. Tras examinar el cumplimiento del objetivo establecido, la retribución variable anual correspondiente a 2013 del Consejero Ejecutivo ha quedado fijada en la cantidad de 707.402 euros, al haberse producido un cumplimiento del 103,10%.

- **Retribución variable anual diferida:** El Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. en su sesión celebrada el día 1 de junio de 2010 y a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, aprobó un Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2010-2012, para la alta dirección del Grupo Ebro Foods, incluido el Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas.

Este sistema de retribución anual diferida se ajusta a las recomendaciones que en materia de retribuciones establece el Código Unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas de junio del 2013.

Los objetivos del sistema, de cuyo cumplimiento depende la retribución diferida, son los siguientes:

- . EBITDA y ROCE anuales para los años 2010 y 2011.
- . EBITDA y ROCE y adquisiciones del trienio para el año 2012.

La retribución anual diferida no se devengará y abonará hasta transcurridos once meses desde su determinación a la vista de los resultados financieros de cada ejercicio.

El Presidente del Consejo de Administración le corresponde por sus funciones ejecutivas una retribución variable anual diferida proporcional al nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos, de manera que por el íntegro cumplimiento del EBITDA y ROCE del presupuesto le corresponde el 100% de la retribución variable, con un tope del 125% de los objetivos presupuestados y un suelo del 85% de los objetivos presupuestados por debajo del cual no devengará variable alguno.

Los objetivos evaluados correspondientes al ejercicio 2011 se han cuantificado en 271 miles de euros que suponen el 15% de la retribución del trienio, quedaron provisionados en las cuentas del ejercicio 2011 y se han abonado en el año 2013.

Los objetivos evaluados correspondientes al ejercicio 2012 se han cuantificado en 1.297 miles de euros que suponen el 70% del trienio (2010-2012), quedaron provisionados en las cuentas del ejercicio 2012 y se abonarán en el año 2014.

Adicionalmente, ha quedado registrada en las cuentas individuales del ejercicio 2013 una provisión por un importe de 524 miles de euros como estimación provisional del nuevo Sistema de Retribución Anual Diferida, vinculada al Plan Estratégico del Grupo 2013-2015, correspondiente al año 2013 y que supone el 25% del trienio. Esta cifra se abonará en 2015. Este nuevo Sistema de Retribución Anual Diferida se detalla en el apartado B.1.

Los sistemas anteriormente descritos no están referenciados al valor de la acción de Ebro Foods ni implica la percepción por parte de los beneficiarios de acciones o cualquier otro derecho sobre las mismas.

Garrigues Human Capital Services ha asesorado a la compañía en la elaboración del sistema de retribución anual diferida vinculado al cumplimiento del Plan Estratégico del Grupo Ebro Foods 2010-2012, no habiendo existido colaboración de ningún otro consultor externo en las materias a las que se refiere este informe.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No se han realizado aportaciones a fondos o planes de pensiones a favor de antiguos o actuales miembros del Consejo de Administración de la Sociedad ni existen obligaciones contraídas por estos conceptos. Tampoco se han efectuado aportaciones ni se han contraído obligaciones de esta naturaleza por la pertenencia de los consejeros a los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en el caso de terminación de las funciones como consejero.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El Presidente del Consejo de Administración, único consejero ejecutivo, presta sus servicios bajo las siguientes condiciones contractuales:

- Duración: indefinida.
- Plazo de preaviso: cuatro meses.
- Indemnización en caso de cese o cambio de control: ninguna

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No existe remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

La Sociedad no tiene concedido ningún tipo de crédito ni anticipo a miembros del Consejo de Administración, ni ha contraído obligaciones por su cuenta por avales o garantía.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

El Presidente del Consejo de Administración dispone como retribución en especie en la parte que se destina a uso particular del vehículo de empresa.

Adicionalmente, la Sociedad tiene implantado un Sistema de Retribución Flexible que ofrece la posibilidad de diseñar la composición de la retribución de los directivos incluidos en el Sistema, entre los que se encuentra el Presidente del Consejo de Administración, permitiéndoles percibir parte de dicha retribución a través de la entrega de bienes y servicios previamente seleccionados por la Sociedad, cuyo importe se descuenta del salario del directivo y se le imputa la renta en especie a que dé lugar el bien y servicio. Entre estos bienes y servicios se encuentran un seguro médico colectivo, el alquiler de vivienda, la guardería, el renting/leasing de vehículos y la formación del empleado, sin que supongan propiamente una retribución adicional a la percibida en metálico por cuanto las cantidades pagadas por la empresa a los proveedores de estos servicios se descuentan del salario del directivo correspondiente

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No se han producido pagos de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos distintos de los anteriores.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

El actual Sistema de Retribución Variable Anual Diferida descrito en el apartado A.4 vincula el abono de los incentivos al cumplimiento de los objetivos en cada año del sistema, así como a la permanencia del beneficiario en el Grupo en la fecha de abono establecida para el cobro de los incentivos, con las excepciones de cambio de control en el Grupo u operación societaria, o cualquier otro supuesto de carácter extraordinario que a juicio del Consejo de Administración afectase de forma significativa al sistema.

Las condiciones generales del sistema contemplan una cláusula de ajuste por la cual el Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. adoptará los acuerdos necesarios para que en el supuesto en que se produzca algún evento u operación societaria o cualquier otro supuesto de carácter extraordinario que pueda afectar a la determinación del importe de la retribución diferida, el rendimiento bruto sea equivalente al que les hubiese correspondido de no haber existido tal circunstancia.

Asimismo, el sistema contempla una cláusula de devolución de la retribución diferida en la que el Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A., podrá exigir la devolución de la totalidad o parte de los importes de retribución diferida satisfechos al amparo del sistema cuando considere que éstos se han abonado de forma indebida, bien porque el cálculo de los importes abonados al amparo del sistema no se hubiese ajustado al cumplimiento de los objetivos exigido, bien porque se hubiese llevado a cabo teniendo en cuenta datos cuya inexactitud quedase demostrada a posteriori.

Estas mismas previsiones están también reflejadas en el nuevo Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2013-2015 que se describe en el apartado B.1.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones

de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

Por regla general, la retribución fija de los directivos de la sociedad y del Presidente del Consejo de Administración, único consejero con funciones ejecutivas, correspondiente al año 2014 no experimentará ninguna variación respecto de la de 2013.

Las retribuciones variables, tanto las anuales como las diferidas, vendrán determinadas por el cumplimiento de los objetivos establecidos en cada caso.

El Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. en su sesión celebrada el día 24 de abril de 2013 y a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, aprobó un Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2013-2015, para la alta dirección del Grupo Ebro Foods, incluido el Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas.

Este Sistema de Retribución Anual Diferida se ajusta a las recomendaciones que en materia de retribuciones establece el Código Unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas de junio del 2013.

Los objetivos del sistema, de cuyo cumplimiento depende la retribución diferida, son los siguientes:

- . EBITDA y ROCE anuales para los años 2013 y 2014.
- . EBITDA y ROCE anuales y el impacto de las adquisiciones del trienio para el año 2015.

La retribución anual diferida de los ejercicios 2013 y 2014 suponen el 25% del total del trienio cada año, mientras que la retribución anual diferida del ejercicio 2015 supone un 50% del trienio.

La retribución anual diferida no se devengará y abonará hasta transcurridos once meses desde su determinación a la vista de los resultados financieros de cada ejercicio.

Al Presidente del Consejo de Administración y único consejero ejecutivo le corresponde por sus funciones ejecutivas una retribución variable anual diferida proporcional al nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos, de manera que por el íntegro cumplimiento del EBITDA y ROCE del presupuesto le corresponde el 100% de la retribución variable, con un tope del 125% de los objetivos presupuestados y un suelo del 85% de los objetivos presupuestados por debajo del cual no devengará variable alguno.

Ha quedado registrada en las cuentas individuales del ejercicio 2013 una provisión por un importe de 524 miles de euros como estimación provisional del nuevo Sistema de Retribución Anual Diferida, vinculada al Plan Estratégico del Grupo 2013-2015, correspondiente al año 2013 y que supone el 25% del trienio. Esta cifra se abonará en 2015.

Este sistema de retribución anual diferida descrito no está referenciado al valor de la acción de Ebro Foods ni implica la percepción por parte de los beneficiarios de acciones o cualquier otro derecho sobre las mismas.

No se prevén actualmente cambios significativos de la política retributiva en los próximos ejercicios.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

Salvo futuros cambios normativos que así lo exijan, no se prevén cambios en el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros y el papel desempeñado por la Comisión de Selección y Retribuciones, respecto a lo detallado en el apartado A.2 del presente informe.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Si bien la compañía tiene implantado un completo Sistema de Control de Riesgos, según se detalla en los apartados E.1, E.2, E.3, E.4 y E.6 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2013, no se ha considerado necesario implantar ningún mecanismo en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos, toda vez que el Presidente del Consejo de Administración y único consejero ejecutivo es representante del primer accionista de Ebro Foods, S.A.

En cuanto a la vinculación de los incentivos a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, Ebro Foods, S.A. ha implantado un Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al Plan Estratégico de la sociedad. Se describen

en el presente informe, en el apartado A.4 la Retribución Anual Diferida vinculada al Plan Estratégico 2010-2012 y en el apartado B.1 la Retribución Anual Diferida vinculada al Plan Estratégico 2013-2015.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

- Participación estatutaria: la asignación fija anual de los Consejeros durante 2013 ha sido:
 - por pertenencia al Consejo de Administración, de un importe total de 1.635.772,94 euros.
 - por pertenencia a las Comisiones del Consejo, de un importe total de 929.681 euros.
- Dietas por asistencia al Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. y a diversas comisiones: ha supuesto una cantidad total de 284.800 euros.
- Retribuciones del Presidente del Consejo por sus funciones ejecutivas:
 - Retribución fija: 689.887 euros.
 - Retribución variable a corto plazo: 707.402 euros en 2013.
 - Retribución variable a largo plazo: 270.798 euros correspondientes al ejercicio 2011 que se ha abonado en el año 2013.
- Indemnizaciones: no han existido indemnizaciones durante el ejercicio ni se prevén para el futuro.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, aprobó por unanimidad los anteriores conceptos y los importes asignados a los mismos para el ejercicio 2013 en su reunión celebrada el 26 de febrero de 2014.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
JOSÉ ANTONIO SEGURADO GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
INSTITUTO HISPÁNICO DEL ARROZ, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	Dominical	Desde 18/12/2013 hasta 31/12/2013.
ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
DEMETRIO CARCELLER ARCE	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
SOL DAURELLA COMADRÁN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RUDOLF-AUGUST OETKER	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
EUGENIO RUIZ-GÁLVEZ PRIEGO	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
HISPAFOODS INVEST, S.L.	Dominical	Desde 30/01/2013 hasta 31/12/2013.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	0	120	16	0	0	0	0	0	136	169
ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	690	241	24	707	271	146	0	0	2.079	2.020
DEMETRIO CARCELLER ARCE	0	181	28	0	0	181	0	0	390	341
FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	0	121	27	0	0	72	0	0	220	203
JOSE IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	0	120	23	0	0	33	0	0	176	167
SOL DAURELLA COMADRÁN	0	120	28	0	0	72	0	0	220	205
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	0	10	1	0	0	0	0	0	11	0
HISPAFOODS INVEST, S.L.	0	121	27	0	0	66	0	0	214	0
INSTITUTO HISPÁNICO DEL ARROZ, S.A.	0	120	19	0	0	26	0	0	165	153
JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	0	121	24	0	0	146	0	0	291	231
RUDOLF-AUGUST OETKER	0	120	18	0	0	0	0	0	138	130
EUGENIO RUIZ-GÁLVEZ PRIEGO	0	121	22	0	0	33	0	0	176	167
JOSÉ ANTONIO SEGURADO GARCÍA	0	120	28	0	0	154	0	0	302	180

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	0	0	27	0	0	0	0	0	27	38
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DEMETRIO CARCELLER ARCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOL DAURELLA COMADRÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HISPAFOODS INVEST, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INSTITUTO HISPÁNICO DEL ARROZ, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RUDOLF-AUGUST OETKER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EUGENIO RUIZ-GÁLVEZ PRIEGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ ANTONIO SEGURADO GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	2.079	0	0	2.079	27	0	0	27	2.106	2.058	0
DEMETRIO CARCELLER ARCE	390	0	0	390	0	0	0	0	390	351	0
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	136	0	0	136	0	0	0	0	136	169	0
FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	220	0	0	220	0	0	0	0	220	203	0
JOSE IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	176	0	0	176	0	0	0	0	176	167	0
SOL DAURELLA COMADRÁN	220	0	0	220	0	0	0	0	220	205	0
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	11	0	0	11	0	0	0	0	11	0	0
HISPAFOODS INVEST, S.L.	214	0	0	214	0	0	0	0	214	0	0
INSTITUTO HISPÁNICO DEL ARROZ, S.A.	165	0	0	165	0	0	0	0	165	153	0
JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	291	0	0	291	0	0	0	0	291	231	0
RUDOLF-AUGUST OETKER	138	0	0	138	0	0	0	0	138	130	0
EUGENIO RUIZ-GÁLVEZ PRIEGO	176	0	0	176	0	0	0	0	176	167	0
JOSÉ ANTONIO SEGURADO GARCÍA	302	0	0	302	0	0	0	0	302	180	0
TOTAL	4.518	0	0	4.518	27	0	0	27	4.545	4.014	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Como se ha explicado a través de los diversos apartados de este informe, las retribuciones de los Consejeros están vinculadas a los resultados de la sociedad, tanto la participación estatutaria de todos ellos como la retribución variable de su Presidente por sus funciones ejecutivas.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	98.532.561	98,41%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	1.564.561	1,59%
Votos a favor	96.967.799	98,41%
Abstenciones	201	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

PRIMERA NOTA ACLARATORIA RELATIVA A LOS APARTADOS D.1.A, D.1.B Y D.1.C

Se hace constar que al total de las retribuciones 2012 consignadas en los apartados D.1.A, B y C del presente Informe hay que añadir un total de 542 miles de euros correspondientes a las retribuciones de los siguientes señores que fueron Consejeros durante 2012 pero que actualmente no pertenecen al Consejo de Administración:

- Don José Barreiro Seoane, fue Consejero hasta el 29 de mayo de 2012: 118 miles de euros.
- Doña Blanca Hernández Rodríguez, fue Consejera hasta el 30 de enero de 2013: 198 miles de euros.
- Don Leopoldo del Pino y Calvo-Sotelo, fue Consejero hasta el 29 de noviembre de 2012: 226 miles de euros.

SEGUNDA NOTA ACLARATORIA RELATIVA AL APARTADO D.3

Se hace constar que el desglose del total de votos emitidos consignado en este apartado (98.532.561) es el siguiente:

- Votos a favor: 96.967.799
- Votos negativos: 1.564.561
- Votos en blanco: 201

Además de estos votos, hubo 2.097.587 abstenciones que formalmente no pueden considerarse como votos emitidos.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/03/2014.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No