

INFORME ESPECÍFICO DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN Y RETRIBUCIONES DE EBRO FOODS, SA. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS 2019-2021.

1. Introducción

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) prevé la obligación de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones de Consejeros aprobada por la Junta General de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

La propuesta de política de remuneraciones, que debe ser elevada a la Junta General por el Consejo de Administración, debe acompañarse de un informe específico de la Comisión de Selección y Retribuciones; y tanto la política propuesta como el informe específico de la Comisión deben ponerse a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General.

El citado artículo fue introducido en la LSC por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del Gobierno Corporativo, cuya Disposición Transitoria preveía, en su apartado 2, que “*el artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2015 y resultará de aplicación a las sociedades anónimas cotizadas en la forma siguiente:*

- a) *En caso de que la primera junta general ordinaria de accionistas que se celebre a partir del 1 de enero de 2015 apruebe con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los consejeros, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, resultando el citado artículo de aplicación a dicha sociedad desde ese momento.*
- b) *En caso de que dicha junta general ordinaria no apruebe consultivamente el informe sobre remuneraciones de los consejeros, la política de remuneraciones de los consejeros deberá someterse a la aprobación vinculante de la junta general de accionistas no más tarde del término del ejercicio siguiente, conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies y con efectos a partir del ejercicio posterior.”*

La Junta General de accionistas de Ebro Foods, S.A. (“Ebro” o la “Sociedad”) celebrada el 3 de junio de 2015 adoptó, bajo el punto décimo del orden del día, el siguiente acuerdo:

“Votar favorablemente, con carácter consultivo, el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros que contiene la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad a que se refiere el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 de la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del Gobierno Corporativo, con la aprobación con carácter consultivo

del informe de remuneraciones de los consejeros se entiende que la política sobre remuneraciones contenida en el mismo ha quedado aprobada a los efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novecias de la Ley de Sociedades de Capital.”

Conforme a lo anterior, por tanto, la vigente política de remuneraciones de Consejeros de la Sociedad ha tenido y tiene vigencia durante los ejercicios 2016, 2017 y 2018, siendo procedente, por tanto, someter a la Junta General de accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones de Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021. Y esa nueva política de remuneración de los Consejeros ha de ser propuesta al Consejo de Administración por la Comisión de Selección y Retribuciones (conforme a lo dispuesto en el artículo 529 quince, apartado 3, letra g), LSC), a cuyos efectos la Comisión de Selección y Retribuciones de la Sociedad formula el presente informe específico.

La propuesta de política de remuneración de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 (la “**Propuesta**”) se adjunta al presente informe como anexo.

2. Informe

La Propuesta recoge una política idéntica a la correspondiente al periodo 2016-2018, replicando tanto los principios que deben inspirar tales remuneraciones como el esquema de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales y de la remuneración de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas.

Así, se reiteran como principios que han de inspirar las remuneraciones de los Consejeros tanto en su condición de tales como las de los Consejeros ejecutivos por el ejercicio de funciones ejecutivas, los siguientes:

- (i) La remuneración de los Consejeros debe ser acorde con sus funciones, responsabilidades y dedicación.
- (ii) La remuneración debe permitir la retención del talento y el reconocimiento de la trayectoria profesional de los Consejeros, pero no debe comprometer la independencia de criterio, sobre todo de los Consejeros no ejecutivos.
- (iii) La remuneración debe tener en cuenta la importancia de la Sociedad y a la situación económica de la misma en cada momento, así como los estándares de mercado comparables.
- (iv) El esquema retributivo de todos los Consejeros, pero especialmente el aplicable a los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas por el ejercicio de tales funciones, debe buscar promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y maximizar su valor en beneficio de todos los accionistas, evitando la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Con relación a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, la Propuesta mantiene su articulación a través de dos elementos:

- a) La llamada “participación estatutaria”, consistente en la cantidad fija que, dentro del límite del dos y medio (2,5) por ciento del resultado consolidado atribuible a la Sociedad, fije la Junta General de accionistas.

La cantidad fijada por la Junta General dentro del indicado límite será distribuida entre los miembros del Consejo de Administración en atención a las funciones específicas asumidas por los diferentes Consejeros tanto en el propio Consejo como en las distintas Comisiones del Consejo de Administración. Dicha distribución se realiza conforme al baremo de puntos fijado por el Consejo de Administración, que se mantiene vigente en los mismos términos.

- b) Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y las Comisiones del Consejo, manteniendo al efecto las mismas cantidades aplicadas en la política actualmente vigente.

En lo relativo a la remuneración de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, se mantiene igualmente la misma estructura que actualmente recoge la política en vigor, integrada por tres elementos:

- a) La remuneración fija anual, respecto de la cual se prevé como regla general su revisión anual en idénticos términos a los aplicables a todos los directivos de la Sociedad (como matriz del Grupo), sin perjuicio de la posibilidad de que el Consejo de Administración, previa propuesta e informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, pueda plantearse una revisión extraordinaria, distinta de la general aplicable a todos los directivos de la Sociedad, cuando concurran circunstancias especiales que así lo justifiquen.
- b) La remuneración variable anual, cuyo devengo se sujeta al cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado presupuestado, y respecto de la cual se mantienen los mismos límites (tanto del grado de cumplimiento del objetivo como del importe de la remuneración variable) que se establecen en la vigente política.
- c) La remuneración variable anual diferida, vinculada a los respectivos planes estratégicos trienales del Grupo, que se mantiene igualmente en idénticos términos (objetivos, importes, reglas de devengo, eventual devolución, etc.)

Por lo demás, se mantiene en la Propuesta el resto de los elementos que actualmente configuran el esquema retributivo y la vinculación contractual de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, si bien señalándose que algunos de los mismos (tales como la inexistencia de indemnizaciones en caso de terminación del contrato, o la inexistencia de pactos de permanencia o no competencia post-contractual) atienden, en su configuración actual, al vínculo que el único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas tiene como accionista de referencia de la Sociedad.

3. Vigencia

Si el Consejo de Administración de la Sociedad hace suya la Propuesta objeto de este informe, decide elevar la misma a la aprobación de la Junta General de accionistas y la misma resulta aprobada, la política de remuneraciones de Consejeros contenida en la misma estará en vigor durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante el periodo de su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas.

4. Conclusiones

La Comisión de Selección y Retribuciones considera que la política contenida en la Propuesta (i) respeta la regulación legal, estatutaria y reglamentaria en materia de remuneraciones de Consejeros, (ii) se ajusta a los principios configuradores de la misma y (iii) está en línea con los principios de gobierno corporativo de la Sociedad, lo que le lleva a concluir que la misma es adecuada y está alineada con los intereses de la Sociedad, sus accionistas y demás grupos de interés. Adicionalmente ha sido considerado el hecho de que la política, al ser coincidente con la que se ha venido aplicando y aplican en los ejercicios 2016, 2017 y 2018 (que contó con el beneplácito de la Junta General de accionistas), ha venido demostrando su eficacia en el tiempo.

En base a ello, ha decidido elevar la misma, con su informe favorable, al Consejo de Administración de la Sociedad para que éste valore, a su vez, someter la Propuesta a la aprobación de la Junta General de accionistas, de conformidad con la legalidad vigente.

En Madrid, a veinticinco de abril de dos mil dieciocho.