

PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE EBRO FOODS, S.A. SOBRE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS 2019-2021.

1. Introducción

El artículo 529 novodécimas 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 Junta General de accionistas de la sociedad, en su reunión ordinaria celebrada el 5 de junio de 2018, aprobó la Política de Remuneraciones de Consejeros para el periodo 2019-2021 conforme a la propuesta presentada por el Consejo de Administración, previa valoración e informe de la Comisión de Selección y Retribuciones.

En el ejercicio 2019, como consecuencia de (i) la modificación de la regulación estatutaria en materia de remuneración de los Consejeros en su condición de tales y (ii) la aprobación de un nuevo Sistema de Retribución Anual Diferida vinculado al Plan Estratégico 2019-2021, en el que participa el Presidente Ejecutivo, se procedió a revisar la Política de Remuneraciones 2019-2021, para adaptar la misma a ambos aspectos. La referida modificación fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 4 de junio de 2019.

En su reunión de 27 de febrero de 2020, el Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A., a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, acordó la revisión al alza de la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo mediante su incremento en dos tramos:

- (i) En 2020, la remuneración fija dineraria del 2019, que ascendió a 1.050.830 euros brutos, se incrementa hasta 1.250.000 euros brutos; y
- (ii) En 2021, la citada remuneración fija dineraria se incrementa hasta 1.500.000 euros brutos.

En la medida en que la Política de Remuneraciones de Consejeros, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 octodécimas de la LSC, debe necesariamente contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiere, procede la modificación de la misma para cumplir con dicha obligación legal.

Cualquier modificación de la Política de Remuneraciones debe ser elevada a la Junta General por el Consejo de Administración y acompañarse de un informe específico de la Comisión de Selección y Retribuciones; y tanto la modificación de 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.

2. Motivación de la modificación

La modificación propuesta tiene por objeto actualizar la Política vigente en la parte relativa a la remuneración fija del Presidente Ejecutivo tras la revisión de la misma acordada por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones.

3. Alcance de la modificación propuesta

La modificación objeto de la presente propuesta afecta exclusivamente al apartado 6.2. de la Política, en el que se regula la remuneración fija anual del Consejero Ejecutivo; en particular, la modificación persigue incluir en la Política la revisión de dicha remuneración acordada por el Consejo de Administración de la Sociedad y actualizar, con ello, la cuantía de la referida retribución y su variación durante el periodo de vigencia de la Política (esto es, los ejercicios 2019 a 2021).

Se adjunta como **Anexo 1** el texto en el que figuran resaltadas las modificaciones concretas en la Política.

4. Informe específico de la Comisión de Selección y Retribuciones

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies, apartados 2 y 3, la modificación ha sido objeto del correspondiente informe específico de la Comisión de Selección y Retribuciones, en el que se desarrolla con detalle el alcance y justificación de la modificación propuesta.

Se adjunta el referido informe como **Anexo 2**.

5. Texto refundido de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021

Se adjunta al presente Informe, como **Anexo 3**, el texto refundido de la Política de Remuneraciones 2019-2021, en el que se incluyen las modificaciones propuestas.

6. Vigencia

La modificación propuesta no afectaría al plazo de vigencia de la Política de Remuneraciones 2019-2021, que continuaría vigente, con las modificaciones indicadas, hasta 2021.

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

En Madrid, a 17 de junio de dos mil veinte.

Anexo 1

Modificaciones propuestas resaltadas

6.2. Estructura

La remuneración de los Consejeros ejecutivos, por el desempeño de tales funciones ejecutivas, estará integrada por tres elementos:

a) Remuneración fija anual.

La remuneración fija de los Consejeros ejecutivos, por el desempeño de tales funciones ejecutivas, será la establecida en el contrato suscrito por el mismo.

El importe de dicha remuneración fija se determinará en cada caso concreto atendiendo a los principios generales recogidos en esta Política de Remuneración de Consejeros (ver apartado 3), correspondiendo a la Comisión de Selección y Retribuciones (conforme a lo dispuesto en el artículo 25.4 del Reglamento del Consejo de Administración) la propuesta e informe al Consejo de Administración a estos efectos.

Como regla general, dicha remuneración fija será objeto de revisión anual aplicando a la misma el criterio general que el Consejo de Administración de la Sociedad, previa valoración e informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, acuerde para la totalidad de los directivos de la Sociedad. Excepcionalmente, cuando concurren causas que así lo justifiquen a juicio del Consejo de Administración, previa propuesta e informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, la remuneración fija de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de tales funciones ejecutivas podrá ser objeto de una revisión extraordinaria, distinta a la general aplicable a todos los directivos de la Sociedad.

En el ejercicio 2018, la remuneración fija del único Consejero ejecutivo de la sociedad que desempeña funciones ejecutivas ha ascendido a 1.040.900 euros, de los cuales 1.035.300 euros corresponden a remuneración en metálico y 5.600 euros a la parte en especie por el uso particular del vehículo de empresa. Para el ejercicio 2019, el Consejo de Administración, previa propuesta e informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, acordó incrementar la remuneración anual dineraria fija de todos los directivos de la Sociedad (dentro de los cuales se incluye, a estos efectos, al Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas) en un 1,5%, quedando fijada en la cantidad de 1.050.830 euros brutos.

En el ejercicio 2020, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, acordó la revisión al alza de la remuneración fija dineraria del único Consejero Ejecutivo de la Sociedad, conforme al siguiente calendario:

- (i) En el ejercicio 2020, la remuneración fija del año anterior (que ascendió a 1.050.830 euros brutos), se incrementa hasta 1.250.000 euros brutos; y
- (ii) En 2021, la citada remuneración fija se incrementa hasta 1.500.000 euros brutos.

Anexo 2

Informe específico de la Comisión de Selección y Retribuciones.

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

1. Introducción

El artículo 529 novodécimas 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. Este mismo procedimiento debe observarse en caso de modificación o sustitución de la política de remuneraciones vigente en cualquier momento.

La Junta General de accionistas de la sociedad, en su reunión ordinaria celebrada el 5 de junio de 2018, aprobó la política de remuneración de consejeros para el periodo 2019-2021 conforme a la propuesta presentada por el Consejo de Administración, previa valoración e informe de la Comisión de Selección y Retribuciones.

En el ejercicio 2019, como consecuencia de (i) la modificación de la regulación estatutaria en materia de remuneración de los Consejeros en su condición de tales y (ii) la aprobación de un nuevo Sistema de Retribución Anual Diferida vinculado al Plan Estratégico 2019-2021, en el que participa el Presidente Ejecutivo, se procedió a revisar la Política de Remuneraciones 2019-2021, para adaptar la misma a ambos aspectos. La referida modificación fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 4 de junio de 2019.

En su reunión de 12 de febrero de 2020, la Comisión de Selección y Retribuciones de la Sociedad acordó proponer al Consejo de Administración la revisión al alza de la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo mediante su incremento en dos tramos:

- a) En 2020, la remuneración fija dineraria del 2019, que ascendió a 1.050.830 euros brutos, se incrementa hasta 1.250.000 euros brutos; y
- b) En 2021, la citada remuneración fija dineraria se incrementa hasta 1.500.000 euros brutos.

En caso de que dicha propuesta sea aprobada por el Consejo de Administración, la modificación requerirá de la correspondiente modificación de la política de remuneración de los Consejeros correspondiente a los ejercicios 2019, 2020 y 2021, de forma que la

misma recoja debidamente la cuantía de la remuneración fija del Consejero Ejecutivo y la variación de la misma durante el periodo de vigencia de la Política, tal y como expresamente prevé el artículo 529 octodecimos de la LSC.

2. Informe

La modificación propuesta tiene por objeto incluir en la Política de Remuneraciones 2019-2021 los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 27 de febrero de 2020, relativos a la revisión al alza de la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo en los ejercicios 2020 y 2021.

En este sentido, en su reunión de 12 de febrero de 2020, la Comisión de Selección y Retribuciones reflexionó sobre el nivel retributivo del Presidente Ejecutivo de la Sociedad, único consejero ejecutivo que desarrolla funciones ejecutivas en el Grupo Ebro. En dicha reflexión se puso de manifiesto que el grado de dedicación, exigencia y responsabilidad que lleva consigo la condición de Presidente y de primer ejecutivo de un grupo internacional como el Grupo Ebro requiere de un adecuado reflejo en la remuneración de la persona que desempeñe dichos cargos.

La remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo del Grupo Ebro se fijó en 2005 y permaneció estable (sin incrementos distintos de los aplicables con carácter general a todos los directivos de Ebro Foods, S.A.) hasta el ejercicio 2016, en que se acordó incrementar la misma desde los 692.962 euros brutos hasta 1.000.000 euros brutos, con efectos desde el 1 de enero de 2016.

Desde entonces, la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo ha venido incrementándose los ejercicios sucesivos aplicando el mismo incremento que, con carácter general, se ha aplicado a todos los directivos de la sociedad matriz del Grupo, alcanzando en 2019 el importe de 1.050.830 euros brutos.

La Comisión, teniendo en cuenta el crecimiento del negocio del Grupo Ebro, la mayor complejidad de su estructura y negocio, los ambiciosos objetivos que se fijan anualmente para el devengo de las remuneraciones variables y el alto grado de exigencia tanto profesional como personal que requiere el ejercicio del cargo, y con la voluntad de ubicar la retribución fija dineraria en los estándares que se consideran razonables en atención a la marcha del Grupo, su situación económica y empresas comparables, decidió proponer al Consejo el incremento de la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo en dos tramos:

- a) En 2020, la remuneración fija dineraria del 2019, que ascendió a 1.050.830 euros brutos, se incrementaría hasta 1.250.000 euros brutos; y
- b) En 2021, la citada remuneración fija dineraria se incrementaría hasta 1.500.000 euros brutos.

En la medida en que el artículo 529 octodecimos de la LSC exige que en la Política de Remuneraciones de los consejeros se contemple “*la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera*”, procede modificar la

actualmente vigente Política de Remuneración de los Consejeros 2019-2021 para hacer constar el acuerdo adoptado y los importes en que, conforme a la misma, queda fijada la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo de la Sociedad en los ejercicios 2020 y 2021.

3. Vigencia

La modificación propuesta no afectaría al plazo de vigencia de la vigente política de remuneración 2019-2021, que continuaría en vigor, con la modificación indicada, hasta 2021.

Cualquier otra 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 modificación de la política propuesta, en atención a la finalidad de la misma, es adecuada y está alineada con los intereses de la Sociedad, sus accionistas y demás grupos de interés.

En base a ello, la Comisión de Selección y Retribuciones eleva el presente informe al Consejo de Administración de la Sociedad para que éste valore, a su vez, someter la modificación de la política de remuneraciones de Consejeros 2019-2021 a la aprobación de la Junta General de accionistas, de conformidad con la legalidad vigente.

En Madrid, a 17 de junio de dos mil veinte.

Anexo 3

Texto refundido de la Política de Remuneraciones de Consejeros 2019-2021

**POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE
CONSEJEROS DE EBRO FOODS, S.A.**

2019-2021

1. Introducción

El Real Decreto Legislativo 1/2010, de 3 de julio, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, tras la reforma introducida en el mismo 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 (“LSC”), prevé la obligación de las sociedades cotizadas de contar con una política de remuneraciones de los consejeros (la “**Política de Remuneraciones de Consejeros**”).

Con relación a la Política de Remuneraciones de Consejeros, el artículo 529 novodecies LSC establece, entre otros aspectos, que:

- (i) Se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto;
- (ii) Se aprobará por la Junta General de accionistas al menos cada tres años, debiendo someterse a votación como punto separado del orden del día;
- (iii) Una vez aprobada por la Junta General de accionistas mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada.

De conformidad con lo previsto en el régimen transitorio que contenía la Ley 31/2014, Ebro Foods, S.A. (“**Ebro**” o la “**Sociedad**”) sometió a la aprobación de la Junta General de accionistas celebrada el 3 de junio de 2015, con carácter consultivo, el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros. Habiendo sido aprobado el mismo, la política de remuneraciones que se contenía en dicho informe quedó igualmente aprobada y vigente durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que fue aprobada, esto es, los ejercicios 2016, 2017 y 2018.

De acuerdo con lo anterior, y con la finalidad que la Sociedad cuente (en cumplimiento de lo dispuesto en el referido artículo 529 novodecies LSC) con una Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General para los próximos tres ejercicios, procede someter a dicha aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas a celebrar en 2018 esta nueva Política de Remuneraciones, que tendrá vigencia (salvo modificación de la misma que habrá de someterse, en su caso, a aprobación de la Junta General de accionistas) durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

2. Regulación interna en materia de remuneración de Consejeros

Partiendo de la regulación legal en materia de retribución de Consejeros, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, la regulación interna básica de la remuneración de los administradores se recoge en el artículo 22 de los Estatutos Sociales, que establece:

“La retribución del conjunto de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales (es decir, por sus funciones de supervisión y demás no ejecutivas) consistirá en (i) una asignación fija anual y (ii) dietas por asistencia a los órganos colegiados de la Sociedad. Tanto la asignación fija anual para el conjunto del Consejo de Administración como el importe de las dietas por asistencia serán determinados por

la Junta General y permanecerán vigentes en tanto no se apruebe su modificación. Corresponderá al Consejo de Administración distribuir anualmente entre sus miembros la cantidad fija establecida por la Junta General de accionistas, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por los Consejeros, la pertenencia de los mismos a las comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere oportunas. Igualmente corresponderá al Consejo determinar la periodicidad de pago.

La remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

La política de remuneraciones de los Consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

Los Consejeros 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 en los términos que fije el Consejo de Administración, de conformidad con la política de remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento. La relación entre la Sociedad y sus Consejeros con funciones ejecutivas se documentará en un contrato que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración en la forma y por las mayorías legalmente previstas.

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, si bien 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 Consejeros con funciones ejecutivas referidos anteriormente renuncien a la remuneración que les corresponda en su condición de tales (es decir, por funciones de supervisión y demás no ejecutivas) no acrecerá en los demás Consejeros lo que pudiera corresponder a aquéllos en concepto de retribución fija.”

3. Principios que rigen la remuneración de los Consejeros

La Política de Remuneraciones de Consejeros se asienta en los siguientes principios (que, a su vez, se corresponden con aquellos que inspiran las recomendaciones de buen gobierno en la materia):

- (i) Los Consejeros deben recibir una remuneración acorde con sus funciones, responsabilidades y dedicación, permitiendo la retención del talento y el reconocimiento de la trayectoria profesional de los Consejeros.

- (ii) Dicha remuneración debe fijarse en atención a la importancia de la Sociedad y a la situación económica de la misma en cada momento y los estándares de mercado comparables.
- (iii) La remuneración de los Consejeros debe ser razonable pero sin comprometer la independencia de criterio, sobre todo de los consejeros no ejecutivos.
- (iv) El sistema retributivo de los Consejeros y, en particular, de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas por el ejercicio de tales funciones, debe estar orientado a 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. En este sentido, respecto de los Consejeros ejecutivos (al igual que con los restantes altos directivos del Grupo) se persigue establecer un esquema retributivo atractivo que permita, por un lado, captar y retener el talento y la valía profesional y, por otro, establecer un adecuado equilibrio entre los resultados de la Sociedad y su Grupo y la asunción de riesgos.

4. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones de Consejeros

Con base a la regulación legal y estatutaria, corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones de la Sociedad proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Así, la Comisión de Selección y Retribuciones de la Sociedad, sobre la base de la regulación legal y estatutaria y los principios antes indicados, elabora la propuesta de Política de Remuneraciones de Consejeros y, con el preceptivo informe, la eleva a la consideración del Consejo de Administración, a quien corresponde la decisión respecto a la presentación de la misma para su aprobación por la Junta General de accionistas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies LSC.

La Comisión de Selección y Retribuciones valoró y acordó presentar la presente Política de Remuneraciones de Consejeros al Consejo de Administración en su reunión de 25 de abril de 2018. El Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de 25 de abril de 2018, acordó someter la misma a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas a celebrar en 2018.

Posteriormente, la Comisión de Selección y Retribuciones valoró y acordó presentar al Consejo de Administración la modificación de la presente Política de Remuneraciones de Consejeros en su reunión de 30 de abril de 2019. El Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de 30 de abril de 2019, acordó someter la modificación propuesta a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas a celebrar en junio de 2019.

5. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

5.1 Regulación estatutaria

Como se ha señalado anteriormente, el artículo 22 de los Estatutos Sociales establece, con relación a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, los siguientes criterios:

- Consistirá, anualmente, en una asignación fija.
- Corresponde a la Junta General de accionistas determinar la asignación fija en cada ejercicio. La cantidad así fijada permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación por la propia Junta General de accionistas.
- Corresponde al Consejo de Administración distribuir anualmente entre sus miembros la cantidad fijada por la Junta General de accionistas, así como el calendario de pago de la misma.
- Los Consejeros tendrán derecho a una dieta por su asistencia a los órganos colegiados de la Sociedad, cuyo importe será fijado anualmente por la Junta General.
- La remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.
- El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- Cuando así lo apruebe la Junta General de accionistas, los Consejeros podrán ser retribuidos además 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.
- Se prevé expresamente que si los Consejeros con funciones ejecutivas renunciaren a la asignación fija que les corresponda como Consejeros en su condición de tales, dicha asignación no acrecerá en los demás Consejeros.

En base a dicha regulación y conforme a los principios incluidos en la presente Política de Remuneraciones de Consejeros, la Comisión de Selección y Retribuciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 25.4 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, (i) estudia, informa y elabora (para la valoración por el Consejo de Administración previa a su elevación a la Junta General de accionistas para su aprobación) la correspondiente propuesta de retribución de los Consejeros en su condición de tales en cada ejercicio, y (ii) elabora y propone al Consejo de Administración (para la valoración por éste sobre su elevación a la Junta General de accionistas para su

votación con carácter consultivo) el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros referido en el artículo 541 LSC.

5.2 Estructura

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales, conforme prevén los estatutos, está compuesta de dos elementos:

a) La asignación fija

La asignación fija consistente en la cantidad fija global para todo el Consejo de Administración que acuerde la Junta General de accionistas en cada ejercicio.

Para el ejercicio social de 2018, el Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta e informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, ha acordado proponer a la Junta General de accionistas (a celebrar en 2019) la cantidad de 2.728.053 euros para el conjunto del Consejo de Administración por este concepto. Dicha cantidad es la misma que han venido percibiendo el Consejo de Administración desde el ejercicio 2016.

Fijada la cantidad por la Junta General de accionistas, corresponde al Consejo de Administración la distribución de la misma entre sus miembros. Dicha distribución se realiza atendiendo a las funciones asumidas por cada uno de los Consejeros en el Consejo de Administración y en las diversas Comisiones, de conformidad con un baremo fijado por el Consejo de Administración. El referido baremo, que fue fijado (en su configuración actual) por el Consejo de Administración en 2006 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.

De esta forma, el importe total fijado por la Junta General de accionistas se divide entre el número total de puntos en atención al tiempo en que se ha mantenido la condición de Consejero (y miembro, en su caso, de las Comisiones del Consejo) y las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones celebradas en cada periodo de tiempo, lo que permite fijar un valor por punto (o porcentaje de punto).

Concretados los puntos que corresponden a cada Consejero, la remuneración que corresponde a cada uno de ellos por la asignación fija es la que resulta de multiplicar sus respectivos puntos (o porcentajes de puntos) por el valor del punto.

b) Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y las Comisiones del Consejo de Administración.

Adicionalmente, los Consejeros (en su condición de tales) perciben una dieta por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

Corresponde a la Junta General de accionistas fijar el importe de las referidas dietas, que se someten a su aprobación junto con la asignación fija.

Para el ejercicio social de 2018, el Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta e informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, ha acordado proponer a la Junta General de accionistas (a celebrar en 2019) el mantenimiento de las dietas por asistencia a reuniones en los mismos importes de ejercicios anteriores: 1.600 euros por reunión del Consejo y 800 euros por reunión de las distintas Comisiones.

No se prevén cambios en los importes a satisfacer a los Consejeros en concepto de dietas para los ejercicios a los que se refiere la presente Política de Remuneraciones de Consejeros. No obstante, cualquier cambio será expresamente sometido a la consideración de la Junta General de accionistas, de conformidad con lo dispuesto en los estatutos sociales.

c) Otros elementos de la remuneración de los consejeros en su condición de tales.

Conforme se ha indicado, los Estatutos Sociales prevén la posibilidad de que, cuando así lo acuerde la Junta General de accionistas con las formalidades legalmente aplicables, 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.

No obstante esta previsión, la Sociedad no ha considerado oportuno implantar esta medida, considerando que el sistema actual de remuneración de los Consejeros en su condición de tales se adecua a los principios inspiradores de esta Política de Remuneraciones de Consejeros y a las recomendaciones de buen gobierno en la materia aplicables a la Sociedad.

No se prevé, por lo demás, la implantación de este tipo de sistemas durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones de Consejeros. En todo caso, de valorarse esta posibilidad en el futuro la misma, habrá de ajustarse a los requisitos legales aplicables y, por tanto, requerirá del acuerdo específico de la Junta General de accionistas. Adicionalmente, en ese escenario, la Comisión de Selección y Retribuciones y el Consejo de Administración valorarían la conveniencia de vincular dicha remuneración con la obligación de los Consejeros en su condición

de tales de mantener las acciones que perciban hasta su cese como Consejeros, de conformidad con las recomendaciones de buen gobierno vigentes.

Por lo demás, y conforme es habitual en otras compañías comparables, la Sociedad tiene suscrita y en vigor una póliza de seguro de responsabilidad civil de sus administradores y directivos.

d) Otros aspectos relativos a la vinculación de los Consejeros en su condición de tales con la Sociedad

Los Consejeros en su condición de tales no perciben ninguna otra remuneración o compensación de la Sociedad por razón de su cargo. En particular, la Sociedad no realiza aportaciones a fondos o planes de pensiones a favor de miembros del Consejo de Administración.

Los Consejeros en su condición de tales no tienen asumidos compromisos especiales con la Sociedad más allá de los que configuran legal, estatutaria y reglamentariamente su condición de Consejeros. Así, fuera de las previsiones legales, estatutarias y reglamentarias aplicables, los Consejeros no tienen asumidas especiales obligaciones de exclusividad o no concurrencia, incluso tras su cese en el cargo por cualquier circunstancia, sin que existan por tanto compensaciones a su favor por estos conceptos.

e) Transparencia de las remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales.

El detalle individualizado de los importes efectivamente devengados por cada miembro del Consejo de Administración en su condición de tales por cada uno de los conceptos anteriormente indicado se recoge en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de cada ejercicio.

6. Remuneración de los Consejeros ejecutivos

6.1 Regulación estatutaria

Como se ha señalado anteriormente, el artículo 22 de los Estatutos Sociales, con relación a la remuneración de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas y por el desempeño de tales funciones ejecutivas, establece que tales Consejeros, sea cual fuere la naturaleza de la relación jurídica que mantengan con la Sociedad, tendrán el derecho a percibir una retribución por el desempeño de tales funciones en los términos que fije el Consejo de Administración, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento. Adicionalmente y de conformidad con lo previsto en la normativa vigente, la relación entre la Sociedad y sus Consejeros ejecutivos que desempeñen tales funciones ejecutivas se documentará en un contrato, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración en la forma y por las mayorías legalmente previstas.

6.2 Estructura

La remuneración de los Consejeros ejecutivos, por el desempeño de tales funciones ejecutivas, estará integrada por tres elementos:

b) Remuneración fija anual.

La remuneración fija de los Consejeros ejecutivos, por el desempeño de tales funciones ejecutivas, será la establecida en el contrato suscrito por el mismo.

El importe de dicha remuneración fija se determinará en cada caso concreto atendiendo a los principios generales recogidos en esta Política de Remuneración de Consejeros (ver apartado 3), correspondiendo a la Comisión de Selección y Retribuciones (conforme a lo dispuesto en el artículo 25.4 del Reglamento del Consejo de Administración) la propuesta e informe al Consejo de Administración a estos efectos.

Como regla general, dicha remuneración fija será objeto de revisión anual aplicando a la misma el criterio general que el Consejo de Administración de la Sociedad, previa valoración e informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, acuerde para la totalidad de los directivos de la Sociedad. Excepcionalmente, cuando concurren causas que así lo justifiquen a juicio del Consejo de Administración, previa propuesta e informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, la remuneración fija de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de tales funciones ejecutivas podrá ser objeto de una revisión extraordinaria, distinta a la general aplicable a todos los directivos de la Sociedad.

En el ejercicio 2018, la remuneración fija del único Consejero ejecutivo de la sociedad que desempeña funciones ejecutivas ha ascendido a 1.040.900 euros, de los cuales 1.035.300 euros corresponden a remuneración en metálico y 5.600 euros a la parte en especie por el uso particular del vehículo de empresa. Para el ejercicio 2019, el Consejo de Administración, previa propuesta e informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, acordó incrementar la remuneración anual dineraria fija de todos los directivos de la Sociedad (dentro de los cuales se incluye, a estos efectos, al Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas) en un 1,5%, quedando fijada en la cantidad de 1.050.830 euros brutos.

En el ejercicio 2020, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, acordó la revisión al alza de la remuneración fija dineraria del único Consejero Ejecutivo de la Sociedad, conforme al siguiente calendario:

- (i) En el ejercicio 2020, la remuneración fija del año anterior (que ascendió a 1.050.830 euros brutos), se incrementa hasta 1.250.000 euros brutos; y
- (ii) En 2021, la citada remuneración fija se incrementa hasta 1.500.000 euros brutos.

c) Remuneración variable a corto plazo.

Al igual que ocurre con los demás directivos de la Sociedad, los Consejeros ejecutivos, por el desempeño de tales funciones ejecutivas, tendrán derecho a percibir una retribución variable anual, adicional a la remuneración fija, en atención al grado de cumplimiento de los objetivos fijados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, para cada ejercicio. Esta retribución es proporcional al nivel de cumplimiento de los objetivos fijados, 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 remuneración fija).

Para los Consejeros ejecutivos, la remuneración variable anual por el desempeño de funciones ejecutivas será la que fije el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, en atención al grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado del Grupo Ebro según el presupuesto del año en cuestión. Así:

- (i) En caso de cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado al 100%, la retribución variable anual del Consejero ejecutivo por el desempeño de tales funciones será del 100% de la remuneración fija.
- (ii) En caso de sobre cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado, la retribución variable anual del Consejero ejecutivo por el desempeño de tales funciones se incrementará en proporción al porcentaje de cumplimiento (superior al 100%) alcanzado, con el límite del 115%, de forma que si el cumplimiento del objetivo es igual o superior al 115%, la retribución variable anual ordinaria sería del 150% de la remuneración fija. En caso de que el cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado se sitúe entre el 100% y el 115%, la retribución variable anual se determinará proporcionalmente.
- (iii) En caso de infra cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado, la retribución variable anual del Consejero ejecutivo por el desempeño de tales funciones se reducirá en proporción al porcentaje de cumplimiento (inferior al 100%) alcanzado, con el límite del 85%, de forma que si el cumplimiento de objetivos es inferior al 85% no se devenga retribución variable anual ordinaria. En caso de que el cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado se sitúe entre el 100% y el 85%, la retribución variable anual se determinará proporcionalmente.

De forma absolutamente excepcional, atendiendo a una especial dedicación del Consejero ejecutivo en el desempeño de sus funciones ejecutivas y la situación coyuntural de la Sociedad o su Grupo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, podrá decidir incrementar la retribución variable anual devengada por el Consejero ejecutivo, en el ejercicio de funciones ejecutivas, aunque siempre con el límite máximo del 150% de su retribución fija.

La retribución variable anual del Consejero ejecutivo por el desempeño de tales funciones se determinará anualmente, respecto del ejercicio anterior, una vez sean conocidos y definitivos los resultados económicos de la Sociedad y su Grupo. A la vista de tales datos, la Comisión de Selección y Retribuciones verificará el grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado y, en base al mismo (y las demás circunstancias que, en su caso, considere oportuno), elevará la correspondiente propuesta al Consejo de Administración.

A efectos de verificar el grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado se tendrá en cuenta la incidencia en dicho valor de cualesquiera circunstancias que no hubiesen sido consideradas en la elaboración del presupuesto anual por ser desconocidas al tiempo de su aprobación, tales como cambios de perímetro en el Grupo (así, por ejemplo, no se computa a estos efectos el EBITDA aportado al Grupo por compañías adquiridas que no fueron consideradas en la elaboración del presupuesto), cambios en el tipo de cambio aplicable a moneda distinta del euro u otras circunstancias análogas.

En 2019, una vez verificado el grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado correspondiente al ejercicio 2018, la cantidad variable a corto plazo que ha percibido el Presidente Ejecutivo, como único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, ha ascendido a 172.331 euros.

No se prevé, al tiempo de la elaboración de la presente Política de Remuneraciones de Consejeros y para el tiempo de vigencia en la misma, cambios en el objetivo cuantitativo (EBITDA consolidado) al que se vincula la retribución variable anual de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas.

d) Remuneración variable anual diferida.

Al igual que determinados directivos del Grupo, los Consejeros ejecutivos, por el desempeño de tales funciones ejecutivas, tendrán derecho a participar en los Sistemas de Retribución Anual Diferida vinculados al cumplimiento de los planes estratégicos del Grupo que pueda aprobar el Consejo de Administración de la Sociedad. De conformidad con las condiciones generales de dichos Sistemas, los mismos tienen por objeto principal fidelizar y premiar a sus profesionales clave.

En 2019, al igual que ha venido ocurriendo en los últimos trienios, está prevista la implantación de un Sistema de Retribución Anual Diferida vinculado al Plan Estratégico 2019-2021. En dicho Sistema, el Consejero ejecutivo¹ que participa en el mismo tendrá derecho a percibir, en su caso, una remuneración variable anual diferida en atención al grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados anuales fijados en el Plan Estratégico 2019-2021 del Grupo. Dentro

¹ En el momento de elaboración de esta Política de Remuneraciones de Consejeros la sociedad cuenta con un único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas. En este sentido debe tenerse en cuenta que el Consejero Heralianz Investing Group. S.L. aun cuando tiene reconocida la categoría de Consejero ejecutivo (por encontrarse representado en el Consejo de Administración de la Sociedad por un directivo del Grupo), nunca ha desempeñado funciones ejecutivas ni en Ebro Foods, S.A. ni en ninguna filial del Grupo y, por tanto, no ha percibido ni percibe remuneración alguna por el desempeño de tales funciones ejecutivas.

de estos objetivos, en cada uno de los años del Sistema el EBITDA consolidado supone el 80% de la retribución variable diferida y el ROCE consolidado el 20% restante. Adicionalmente, una parte del variable del trienio queda sujeto al cumplimiento del EBITDA acumulado durante el trienio y a la valoración global sobre el cumplimiento del Plan Estratégico a la terminación del mismo.

Así, en virtud del Sistema, vinculado al Plan Estratégico 2019-2021, la remuneración devengada por el Consejero ejecutivo cada año se calculará conforme a las siguientes reglas:

- a) Durante los dos primeros años del trienio, en cada uno de ellos se devengará, en su caso, una remuneración variable anual de hasta un 25% de la remuneración variable total del trienio. El último año se devengará, en su caso, hasta el 50% restante.
- b) A estos efectos, durante los dos primeros años del trienio se determinará el EBITDA (80%) y el ROCE (20%) consolidados correspondiente a cada uno de esos años y se confrontará con el estimado en el Plan Estratégico, resultando de dicha confrontación el grado de cumplimiento. En la determinación del grado de cumplimiento, para el Consejero ejecutivo el EBITDA consolidado representa el 80% del total y el ROCE consolidado el 20% del total del variable correspondiente a cada año.
- c) En el último año, el 50% se determinará: un 25% en atención al EBITDA y ROCE consolidados correspondiente a dicho año (como en los dos años precedentes) y el otro 25% restante en atención a (i) el EBITDA consolidado agregado del trienio y (ii) la valoración cualitativa del cumplimiento global del Plan Estratégico. En este último 25%, el EBITDA acumulado del trienio representa el 50% del total y la valoración cualitativa del cumplimiento global del Plan Estratégico el 50% restante.
- d) Corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones la verificación del grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados. Respecto a la valoración cualitativa del grado de cumplimiento global del Plan Estratégico, el seguimiento y valoración corresponderá a la Comisión de Estrategia e Inversiones, que presentará su propuesta de valoración a la Comisión de Selección y Retribuciones que, tras su revisión, elevará al Consejo la propuesta que considere oportuna al efecto.
- e) A efectos de verificar el grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados cada año y el EBITDA acumulado del trienio se tienen en cuenta la incidencia, en su caso, en dichos valores de cualesquiera circunstancias que no se hubiesen tenido en cuenta en la elaboración del Plan Estratégico por ser desconocidas al tiempo de su elaboración y aprobación, tales como cambios de perímetro en el Grupo, cambios en el tipo de cambio aplicable a moneda distinta del euro u otras circunstancias análogas.
- f) Las cantidades devengadas por el Consejero ejecutivo en cada uno de los años de vigencia del Sistema se cobran con un año de decalaje. Así, por ejemplo, las

cantidades que, en su caso, corresponda al Consejero ejecutivo en virtud del sistema por el ejercicio 2019 se concretarán en 2020 (una vez se cuente con los resultados definitivos del ejercicio 2019) y se cobrarán en 2021.

- g) Las cantidades devengadas únicamente serán percibidas por el Consejero ejecutivo que participe en el Sistema si al tiempo de su pago (un año después de su determinación) continúa vinculado con el Grupo Ebro, pues el Sistema persigue conseguir la permanencia de sus beneficiarios durante un determinado periodo de tiempo tras la determinación de la cuantía de esta remuneración variable diferida. Como excepción, el Consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir la remuneración devengada por el Sistema de forma anticipada únicamente en caso de (i) de cese o extinción de la relación con la Sociedad durante la vigencia del Plan cuando dicho cese se deba al fallecimiento o declaración firme de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez; y (ii) cambio de control del Grupo u operación corporativa análoga.

De conformidad con el Sistema, el importe de la remuneración variable diferida será:

- (i) En los dos primeros años del Sistema:
- a. caso de cumplimiento de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados al 100%, la retribución variable anual diferida que devengará el Consejero ejecutivo por el desempeño de tales funciones en cada año será del 100% del 25% (esto es, el 25%) de la remuneración fija correspondiente al trienio.
 - b. En caso de sobre-cumplimiento de los referidos objetivos de EBITDA y ROCE consolidados en cualquiera de los dos primeros años del trienio, la retribución variable anual diferida del Consejero ejecutivo por el desempeño de tales funciones en cada uno de esos dos años se incrementará en proporción al porcentaje de cumplimiento (superior al 100%) alcanzado, con el límite del 125%, de forma que si el cumplimiento de los objetivos es igual o superior al 125%, la retribución variable diferida devengada en virtud del Sistema en ese año será del 125% del 25% (esto es, el 31,25%) de la remuneración fija correspondiente al trienio.
 - c. En caso de infra-cumplimiento de los referidos objetivos de EBITDA y ROCE consolidados en cualquiera de los dos primeros años del trienio, la retribución variable anual diferida del Consejero ejecutivo por el desempeño de tales funciones en cada uno de esos dos años se reducirá en proporción al porcentaje de cumplimiento (inferior al 100%) alcanzado, con el límite del 85%, de forma que si el cumplimiento del objetivo es inferior al 85%, la retribución variable diferida devengada en virtud del Sistema en ese año será cero.
- (ii) En el tercer y último año del Sistema:

- a. En atención al cumplimiento de los referidos objetivos de EBITDA y ROCE consolidados en dicho año se devengará un 25% de la remuneración fija correspondiente al trienio, siendo de aplicación a estos efectos lo señalado en el apartado (i) anterior.
- b. El último 25% de la remuneración fija correspondiente al trienio se devengará, en su caso:
 - i. un cincuenta por ciento (50%), en atención al grado de cumplimiento del objeto de EBITDA consolidado acumulado para todo el trienio, aplicándose las mismas reglas respecto del sobrecumplimiento e incumplimiento establecidas en el apartado (i) anterior.
 - ii. Y el cincuenta por ciento (50%) restante, en el porcentaje que determine el Consejo de Administración en atención a la valoración global del cumplimiento de todos los objetivos establecidos en el Plan Estratégico.

Dicha valoración cualitativa se realizará por el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de (i) la Comisión de Estrategia e Inversiones y (ii) la Comisión de Selección y Retribuciones, atendiendo al grado de cumplimiento de los objetivos (distintos del EBITDA) definidos en el Plan Estratégico.

- (iii) El Consejo de Administración de la Sociedad está habilitado para adoptar 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 anual diferida, el rendimiento bruto sea equivalente al que hubiese correspondido al Consejero ejecutivo de no haber existido tal circunstancia.
- (iv) Se prevé la eventual devolución (“cláusula *clawback*”) de la retribución anual diferida, pudiendo el Consejo de Administración de la Sociedad exigir la devolución de la totalidad o parte de los importes diferidos satisfechos al amparo del Sistema si dicho órgano considerase que tales importes 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 exigidos, bien porque se hubiese llevado a cabo teniendo en cuenta datos cuya inexactitud quedase demostrada a posteriori.

Debe recordarse, en este sentido, que el Sistema está articulado de forma que la remuneración anual diferida correspondiente a cualquiera de los años del Sistema se hará efectiva a los 11 meses de su determinación (tras la verificación del grado de cumplimiento de los objetivos), lo que supone que en el momento de pago ha transcurrido un lapso de tiempo más que razonable para poder apreciar la existencia de inexactitudes o errores en la información en base a la cual se han calculado los importes a abonar.

La previsión es que, tras la finalización del Sistema de Retribución Anual Diferida vinculado al futuro plan estratégico 2019-2021, se procederá a la aprobación de un nuevo Sistema vinculado al Plan Estratégico 2022-2024, en el que el Consejero ejecutivo participará en la medida en que mantenga dicha condición.

e) Otros conceptos retributivos de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas

Los Consejeros ejecutivos no perciben, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, ninguna remuneración distinta de las referidas en los apartados anteriores. En particular, la Sociedad no realiza aportaciones a fondos o planes de pensiones a favor de los Consejeros ejecutivos.

No obstante lo anterior:

- (i) los Consejeros ejecutivos pueden percibir, como remuneración en especie, la parte que destine a su uso particular del vehículo de empresa. En este sentido, el valor de la remuneración en especie recibida en 2018 por el único Consejero ejecutivo por el desempeño de tales funciones, que asciende a la suma 5.600 euros, tal y como se ha indicado anteriormente;
- (ii) los Consejeros ejecutivos que forman parte del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo o en que la Sociedad (u otra sociedad del Grupo) tengan una participación accionarial, cuando dicho cargo sea remunerado, percibirán en su caso la remuneración que les corresponda en dicha condición.

Adicionalmente, la Sociedad tiene implantado un Sistema de Retribución Flexible que ofrece la posibilidad de diseñar la composición de la retribución de los beneficiarios del Sistema, entre los que se incluyen a los Consejeros ejecutivos. Dicho Sistema de Retribución Flexible permite a sus beneficiarios percibir parte de su retribución a través de la entrega de bienes y servicios previamente seleccionados por la Sociedad, cuyo importe se descuenta del salario bruto del beneficiario 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. Debe destacarse que esta retribución flexible no supone una retribución adicional a la percibida por el Consejero ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas, por cuanto las cantidades pagadas por la Sociedad a los proveedores de estos servicios se descuentan de la referida retribución.

La remuneración del actual único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas no incluye aspectos referenciados al valor de la acción de la Sociedad ni implican la percepción por parte del mismo de acciones o cualquier otro derecho sobre las mismas. En este sentido, debe tenerse en cuenta la especial condición de accionista de referencia de dicho único Consejero ejecutivo que desarrolla funciones ejecutivas.

f) Otros aspectos relativos a la vinculación de los Consejeros ejecutivos, por razón del desempeño de funciones ejecutivas, con la Sociedad.

Como condiciones principales de la relación entre el Consejero ejecutivo (por razón del desempeño de funciones ejecutivas) y la Sociedad se destacan las siguientes:

- Su duración es indefinida;
- Se prevé un plazo de preaviso de terminación voluntaria de tres meses;
- No se incluyen indemnizaciones para el caso de terminación del contrato;
- No se incluyen pactos de permanencia ni de no competencia post-contractual.

Respecto de las dos últimas condiciones indicadas debe tenerse en cuenta la especial vinculación que el actual único Consejero ejecutivo de la Sociedad que desempeña funciones ejecutivas tiene como accionista de referencia de la Sociedad.

6.3 Aspectos a considerar en caso de la eventual incorporación en el futuro de otros Consejeros ejecutivos.

El actual sistema de remuneración de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas y otros aspectos relativos a la vinculación contractual de los mismos con la Sociedad tienen en cuenta que el único Consejero ejecutivo² que desempeña tales funciones tiene la condición de accionista de referencia de la Sociedad.

Por tal motivo, en caso de eventual incorporación de nuevos Consejeros ejecutivos que desempeñen funciones ejecutivas durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones de Consejeros, podría resultar necesario revisar algunos de esos aspectos, tales como (i) el establecimiento de pactos de permanencia y/o no competencia (y la correspondiente remuneración de los mismos) o (ii) la inclusión en la remuneración de aspectos referenciados al valor de la acción de la Sociedad o que impliquen la percepción de acciones o cualquier otro derecho sobre las mismas.

7. Vigencia

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies LSC, la presente Política de Remuneraciones de Consejeros estará en vigor durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021, sin perjuicio de la eventual modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo, que habrían de ser aprobadas por la Junta General de accionistas.

² Ver nota 1 anterior.