

## **INFORME ANUAL DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN Y RETRIBUCIONES DE EBRO FOODS, S.A., RELATIVO A LAS ACTUACIONES REALIZADAS POR ESTA COMISIÓN DURANTE EL EJERCICIO SOCIAL CERRADO A 31 DE DICIEMBRE DE 2021.**

---

### **1. Funciones y competencias**

El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 22 de septiembre de 1998, acordó la constitución de una comisión de nombramientos y retribuciones bajo la denominación “Comisión de Selección y Retribuciones” que, como comisión delegada de este órgano, desarrolla las funciones y competencias que le atribuyen tanto la Ley como los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. (la “Sociedad”).

La exigencia impuesta por la vigente Ley de Sociedades de Capital en cuanto a la obligatoriedad de que exista una comisión de esta naturaleza no supuso en su momento ninguna novedad para la Sociedad, en la que, como se ha indicado, la Comisión de Selección y Retribuciones existe desde el año 1998.

En lo relativo a sus funciones, el artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital establece que: *“sin perjuicio de las demás funciones que le atribuya la ley, los estatutos sociales o, de conformidad con ellos, el reglamento del consejo de administración, la comisión de nombramientos y retribuciones tendrá, como mínimo, las siguientes:*

*a) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el consejo de administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.*

*b) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.*

*c) Elevar al consejo de administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la junta general de accionistas.*

*d) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la junta general de accionistas.*

*e) Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.*

*f) Examinar y organizar la sucesión del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la sociedad y, en su caso, formular propuestas al consejo de administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.*

*g) Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.”*

Por su parte, el Reglamento del Consejo de la Sociedad (tras la reforma del mismo acordada por el Consejo de Administración en su reunión de 15 de diciembre de 2021), en su artículo 25 apartado 4, establece que *“además de cualesquiera otras competencias que por Ley, Estatutos o el presente Reglamento le correspondan, es competencia de la Comisión de Selección y Retribuciones el estudio, emisión de informes y elaboración de propuestas para el Consejo de Administración, a requerimiento de éste, sobre las siguientes materias:*

- a) Formulación y, en su caso, revisión de los criterios a seguir para la composición y estructura del Consejo, así como para la selección de candidatos para integrar el Consejo, debiendo informar siempre con carácter previo a la designación de un Consejero por cooptación o a la elevación de cualquier propuesta a la Junta General sobre nombramiento o cese de Consejeros.*
- b) Nombramiento del Presidente y, en su caso, del Vicepresidente del Consejo de Administración, del Consejero Delegado o Consejeros Delegados, Consejero Coordinador y del Secretario y, en su caso, Vicesecretario del Consejo, así como la adscripción de los Consejeros a las Comisiones del Consejo de Administración, así como el nombramiento y eventual cese de los altos directivos, y sus cláusulas de indemnización.*
- c) Posición de la Sociedad respecto del nombramiento y cese de miembros de los órganos de administración de las sociedades participadas.*
- d) Propuesta de retribución de los Consejeros, de conformidad con el régimen de retribución establecido en los Estatutos Sociales y la Política de Retribuciones aplicable y el modo en el que se vinculen con la Sociedad los Consejeros con funciones ejecutivas. Asimismo, la Comisión deberá informar con carácter previo (i) 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, (ii) la fijación por el Consejo de Administración de la remuneración individual de cada Consejero en su condición de tales, y (iii) la fijación por el Consejo de Administración de la remuneración individual de cada Consejero ejecutivo por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas en el marco de la Política de Remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato.*
- 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.*

- f) *Evaluación de los criterios de la política de formación, promoción y selección del personal directivo de la Sociedad matriz y, en su caso, sus participadas.*
- g) *Examen y organización, en la forma que se entienda adecuada, de la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada.*
- h) *Elaboración y propuesta del Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros y la política sobre retribución de los Consejeros, de conformidad con la normativa vigente en cada momento.*
- i) *Establecimiento de objetivos de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzarlo.”*

## **2. Composición**

La composición de la Comisión de Selección y Retribuciones está regulada en los artículos 28.3 de los Estatutos de la Sociedad y 25.1 Reglamento del Consejo de Administración.

*El artículo 28.3 de los Estatutos Sociales establece que “en el seno del Consejo de Administración se constituirá una comisión de nombramientos y retribuciones, que tendrá la denominación de Comisión de Selección y Retribuciones, integrada por un mínimo de tres y un máximo de cinco Consejeros designados por el Consejo de Administración. Todos los miembros de dicha Comisión deberán ser Consejeros no ejecutivos y al menos dos de ellos serán Consejeros independientes.*

*El Presidente de la Comisión de Selección y Retribuciones será designado por el Consejo de Administración de entre los miembros de la Comisión que tengan la condición de Consejeros independientes. En caso de ausencia o imposibilidad temporal del Presidente, le sustituirá el miembro de la Comisión que a tal efecto haya designado provisionalmente el Consejo de Administración, y en su defecto, el miembro de la Comisión que designen sus miembros para la reunión concreta”.*

Por su parte, el artículo 25, apartado 1, del Reglamento del Consejo de Administración, establece que “*el Consejo de Administración creará en su seno una comisión de nombramientos y retribuciones que, bajo la denominación “Comisión de Selección y Retribuciones” estará integrada por un mínimo de tres y un máximo de cinco Consejeros no ejecutivos, dos de los cuales, al menos, serán Consejeros independientes, designados por el Consejo de Administración de conformidad con lo previsto en la Ley, los Estatutos Sociales y el presente Reglamento.*”

Desde el 1 enero de 2020 hasta la fecha de emisión del presente Informe, la composición de la Comisión de Selección y Retribuciones ha sido la que se indica a continuación, sin que haya sufrido variación alguna durante ese período:

- Don Fernando Castelló Clemente – Presidente (Consejero independiente)
- Don Demetrio Carceller – Vocal (Consejero dominical)

- Grupo Tradifín, S.L. (doña Blanca Hernández Rodríguez) – Vocal (Consejero dominical).
- Doña Mercedes Costa García – Vocal (Consejera independiente Coordinadora).
- Doña Belén Barreiro Pérez-Pardo – Vocal (Consejera independiente).

De conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración, don Luis Peña Pazos, Secretario (no consejero) del Consejo de Administración, ostenta la condición de Secretario (no miembro) de la Comisión de Selección y Retribuciones.

Tanto la propia Comisión de Selección y Retribuciones como el Consejo de Administración consideran que la composición actual de la Comisión de Selección y Retribuciones es adecuada. En este sentido, se destacan como aspectos clave de los miembros de la misma su competencia y experiencia en gobierno corporativo, estrategias de recursos humanos, ejercicio de funciones de alta dirección y diseño de planes retributivos, consecuencia en la mayoría de los casos de su amplia experiencia empresarial en medianas y grandes empresas. Tanto la formación académica como la experiencia profesional de los miembros de la Comisión de Selección y Retribuciones consta en la página web corporativa [www.ebrofoods.es](http://www.ebrofoods.es). Adicionalmente, se considera que la composición actual de la Comisión presenta un grado de diversidad adecuado, tanto desde la perspectiva de los conocimientos y experiencia como en lo relativo al género y categoría de Consejeros, debiendo resaltarse que:

- Forman parte de la misma tres mujeres (de cinco miembros, esto es, el 60%);
- La mayoría de sus miembros tienen el carácter de Consejeros independientes (igualmente, tres de cinco, esto es, el 60%), en línea con las recomendaciones de buen gobierno en la materia (recomendación 47 del Código de Buen Gobierno);
- Respecto de los Consejeros dominicales miembros de la Comisión, aun cuando ambos representan a accionistas con una participación significativa en el capital social de la Sociedad, los mismos no ejercen una influencia significativa en la gestión de la Sociedad y su Grupo, lo que refuerza la necesaria independencia en el funcionamiento de la Comisión; y
- Que la Consejera Coordinadora es miembro de la Comisión de Selección y Retribuciones.

### **3. Funcionamiento**

El artículo 28 de los Estatutos Sociales, en su apartado 3, establece que *“la Comisión de Selección y Retribuciones se reunirá con la periodicidad que determine el Reglamento del Consejo, así como cuantas veces la convoque su Presidente, cuando así lo decidan al menos dos de sus miembros o a solicitud del Consejo de Administración. Las sesiones de la Comisión tendrán lugar en el domicilio social o en cualquier otro que determine el Presidente y que se señale en la convocatoria, quedando válidamente constituida cuando concurran, presentes o por representación, la mayoría de sus miembros. Los acuerdos deberán adoptarse con el voto favorable de la mayoría de los miembros concurrentes a la sesión. En caso de empate, el voto del Presidente, o quien ejerza sus funciones, tendrá*

*carácter dirimente. El Secretario de la Comisión será designado por el Consejo de Administración y levantará acta de los acuerdos adoptados, de los que se dará cuenta al Consejo.”*

Por su parte, el artículo 25 apartado 3 del Reglamento del Consejo de Administración señala que *“la Comisión de Selección y Retribuciones se reunirá siempre que sea convocada por su Presidente o a solicitud de dos de sus miembros y, al menos, una vez cada tres meses, así como, en todo caso, cuando la Ley exija o el Consejo solicite la emisión de informes, la presentación de propuestas o la adopción de acuerdos en el ámbito de sus funciones.”*

Adicionalmente, el artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración recoge previsiones de carácter general, aplicable a todas las Comisiones del Consejo de Administración de la Sociedad.

#### **4. Resumen de las actuaciones realizadas durante el ejercicio 2021**

Durante el ejercicio 2021 la Comisión de Selección y Retribuciones ha celebrado cinco (5) reuniones, todas ellas con asistencia de su Presidente. De las citadas reuniones, únicamente la celebrada en el mes de febrero de 2021 se celebró con asistencia exclusivamente telemática, como consecuencia de la situación sanitaria existente en ese momento. Afortunadamente, todas las demás reuniones se celebraron de forma presencial, sin perjuicio de que se habilitó la asistencia telemática a las mismas. En todo caso, la pandemia no ha tenido efecto en la adecuada celebración de las reuniones de la Comisión que han resultado oportunas durante el ejercicio.

Se resumen a continuación las actuaciones realizadas por la Comisión de Selección y Retribuciones a lo largo de dicho ejercicio:

##### **- Reunión de 17 de febrero de 2021:**

- Se analizó el grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos a los que se encuentra ligada la remuneración variable del Consejero Ejecutivo, los miembros de la alta dirección y otros empleados del Grupo y se acordó elevar al Consejo de Administración, con informe favorable, las propuestas correspondientes a (i) las remuneraciones variables del ejercicio 2020 de los directivos (incluido el Presidente Ejecutivo) y demás empleados del Grupo que participan en el sistema de remuneración variable; (ii) la remuneración fija de los Consejeros en su condición de tales y las dietas por asistencia a reuniones para el ejercicio 2020 (a someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021); (iii) las remuneraciones fijas de los directivos del Grupo para el ejercicio 2021; y (iv) las condiciones cuantitativas y cualitativas a las que queda sujeta la remuneración variable de directivos (incluido el Presidente Ejecutivo) y demás empleados del Grupo que participan en el sistema de remuneración variable para el ejercicio 2021.

La Comisión informó igualmente al Consejo sobre la remuneración correspondiente al Presidente Ejecutivo (como único Consejero que desarrolla funciones ejecutivas en el Grupo) conforme a su contrato, así como sobre la determinación de la remuneración correspondiente a cada uno de los

Consejeros en su condición de tales, conforme al sistema de asignación de puntos establecido en la Política de Remuneraciones vigente en aquel momento.

- Se acordó proponer al Consejo de Administración el pago a los Consejeros de la segunda entrega a cuenta de la participación estatutaria correspondiente a 2020.
- La Comisión tomó razón de la procedencia de someter a la Junta General de Accionistas (a celebrar en junio de 2021) de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2022-2024. A estos efectos, se estableció, a través de la Secretaría de la Comisión, un especial seguimiento de la modificación legislativa entonces en curso que, conforme a lo que era conocido en aquel momento, afectaría a la regulación legal de la políticas de remuneraciones de los Consejeros.
- Adicionalmente, la Comisión requirió al Secretario que solicitase al menos tres propuestas de consultores externos independientes para que asistiesen en la realización de la evaluación del Consejo y sus Comisiones correspondiente al ejercicio 2020, conforme a las recomendaciones de buen gobierno en la materia.

- **Reunión de 24 de marzo de 2021:**

- Se revisó el Informe de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2020 y se acordó informar favorablemente al Consejo de Administración sobre su aprobación, para su posterior sometimiento a votación consultiva en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021, como punto separado del orden del día.

Dentro de la referida revisión e informe favorable al Consejo se incluyó tanto la remuneraciones individualizada de cada Consejero en su condición da tales (conforme al sistema de asignación de puntos aplicable) como la remuneración correspondiente, conforme a su contrato, al Presidente Ejecutivo.

- Se revisó y acordó informar favorablemente al Consejo de Administración sobre la información en materia de retribuciones de Consejeros y categorías de Consejeros incluida en el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2020.
- Se decidió encomendar a un tercero externo especialista, seleccionado de entre las tres propuestas presentadas por el Secretario, el proceso de evaluación del Consejo y sus Comisiones correspondiente al ejercicio 2020.
- Se elaboró, para su elevación al Consejo de Administración, el informe de actividades de la Comisión de Selección y Retribuciones correspondiente al ejercicio 2020, que fue puesto a disposición de los accionistas al tiempo de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en junio de 2021.

- **Reunión de 24 de mayo de 2021:**

- La Comisión valoró y acordó proponer al Consejo de Administración (para su elevación a la Junta General de Accionistas) la reelección de las Consejeras independientes doña Mercedes Costa García y doña Belén Barreiro Pérez-Pardo, ambas elegidas Consejeras por el plazo estatutario de cuatro años en la Junta General celebrada el 1 de junio de 2017 (siendo, por tanto, inminente la caducidad de sus nombramientos). A estos efectos, la Comisión elevó las correspondientes propuestas y elaboró los informes legalmente procedentes.

Adicionalmente, para el caso de que las referidas Consejeras fueren reelegidas, la Comisión acordó informar favorablemente al Consejo sobre la reelección de las mismas en sus puestos en las Comisiones de las que formaban parte y, adicionalmente, respecto de doña Mercedes Costa García, como Consejera Coordinadora.

En el tratamiento de este asunto no participaron ninguna de las Consejeras afectadas.

- La Comisión valoró y acordó informar favorablemente al Consejo de Administración sobre la propuesta de modificación del artículo 22 de los Estatutos Sociales, relativo a la remuneración de los Consejeros, de cara a su sometimiento a la aprobación de la Junta General de accionistas a celebrar en el mes de junio de 2021.
- Se revisó y acordó informar favorablemente al Consejo de Administración sobre la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021, con el objetivo de incorporar a la misma la revisión de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales para los ejercicios 2020 y siguientes, cumpliendo así lo previsto en el artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital. A estos efectos, la Comisión emitió el correspondiente informe específico.
- Ante la inminente terminación del periodo cubierto por la que, en aquel momento, era la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2019-2021), y en la medida en que el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (tras la reforma operada por la Ley 5/2021) exige que la propuesta de una nueva política de remuneraciones debe ser sometida a la Junta General con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, la Comisión valoró y acordó elevar al Consejo de Administración, con informe favorable, una propuesta de nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2022-2024, de cara a que el Consejo elevase la misma a aprobación por la Junta General de accionistas a celebrar en junio de 2021.
- En previsión de que la remuneración de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2020 fuese aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar junio de 2021, la Comisión informó favorablemente al Consejo sobre el pago de la liquidación final de dicha retribución. Igualmente se informó favorablemente al Consejo sobre el primer pago a cuenta de la

retribución fija estatutaria de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio 2021 a realizar, como pago a cuenta, en el mes de julio de 2021.

- Por último la Comisión tomó razón del grado de avance de los trabajos realizados por el consultor externo independiente en el marco de la evaluación del Consejo de Administración y sus Comisiones correspondiente al ejercicio 2020.

- **Reunión de 29 de septiembre de 2021:**

- Habiendo recibido el informe elaborado por el consultor externo independiente con relación a la evaluación del Consejo de Administración y sus Comisiones correspondiente al ejercicio 2020, la Comisión analizó el mismo verificando que el resultado de la evaluación fue muy positivo. Adicionalmente, a la vista de las recomendaciones incluidas en dicho informe, la Comisión elaboró distintas propuestas de actuación a elevar al Consejo con relación a cada una de las recomendaciones.
- Se acordó proponer al Consejo de Administración, con informe favorable, la aprobación del Plan de Entrega de Acciones a empleados correspondiente al ejercicio 2021. Dicho Plan, idéntico al de ejercicios anteriores permite a los empleados del Grupo Ebro con residencia fiscal en España solicitar, si lo desean, que parte de su remuneración (con el límite de 12.000 euros) les sea satisfecho en acciones de Ebro Foods, S.A., obteniendo con ello un tratamiento fiscal más ventajoso en la medida que, entre otros requisitos, mantengan la propiedad de dichas acciones durante al menos tres años.

- **Reunión de 24 de noviembre de 2021:**

Habiendo comunicado el Consejero Corporación Financiera Alba, S.A. su decisión de sustituir a su persona física representante en el Consejo de Administración de la Sociedad, la Comisión de Selección y Retribuciones valoró el nuevo candidato a representante persona física, concluyendo con la idoneidad del mismo, por lo que informó favorablemente al Consejo sobre dicha sustitución, emitiendo el informe correspondiente.

## 5. Aspectos principales de su actuación

### 5.1. Valoración de candidatos y propuestas de nombramientos o ratificación de Consejeros

La Comisión, cuando ha resultado oportuno, ha revisado y emitido los informes al Consejo de Administración con relación a su composición, nombramiento o reelecciones de Consejeros.

A estos efectos, la Comisión ha revisado la composición y necesidades del Consejo en cada momento como aspecto previo a valorar de cara a cualquier informe en esta materia, así como la adecuación de las propuestas a los principios que configuran la Política de



Selección de Consejeros y Diversidad en la composición del Consejo de Administración, aprobada por el Consejo de Administración.

Mención especial en este sentido merecen tanto la propuesta de reelección de Consejeras independientes (valorada e informada favorablemente por la Comisión de Selección y Retribuciones en su reunión del mes de abril de 2021) como la sustitución, en noviembre de 2021, del representante de un Consejero persona jurídica hombre por una mujer, lo que, en línea con las recomendaciones de buen gobierno, supuso que la presencia femenina en el Consejo de Administración de la Sociedad alcanzara el 42,86%, superándose así el objetivo de que el género menos representado en el Consejo suponga, al menos, el 40% de los miembros del Consejo de Administración antes de que finalice 2022 recogido en la Política de Selección de Consejeros y Diversidad en la composición del Consejo de Administración.

## **5.2. Remuneraciones de Consejeros y directivos**

Como todos los años, en el mes de febrero (cuando se cuenta ya con los datos financieros prácticamente definitivos del ejercicio anterior), la Comisión de Selección y Retribuciones realiza la revisión (de cara a elevar una propuesta al Consejo de Administración) del cumplimiento de los presupuestos cuantitativos a los que está vinculada la remuneración variable de los directivos y otros empleados del Grupo.

Además de los aspectos generales, la Comisión analiza de forma particular las remuneraciones de los directivos que, a efectos retributivos, se consideran como integrantes de la alta dirección; en esencia, el Presidente Ejecutivo, el *Chief Operating Officer* (COO), el Secretario General y del Consejo y los primeros responsables de las distintas unidades de negocio del Grupo Ebro Foods.

Junto con la revisión de los criterios cuantitativos vinculados a la remuneración variable anual, la Comisión revisa igualmente los aspectos a los que se vincula la retribución variable diferida que aplica a determinados directivos del primer nivel, los cuales se corresponden con los fijados en los planes estratégicos trienales.

Finalmente, la Comisión valora y propone al Consejo de Administración (i) la propuesta de remuneración fija estatutaria de los Consejeros en su condición de tales, (ii) las revisiones que, en su caso, procedan, de la remuneración fija de los directivos y empleados para el año siguiente, y (iii) el mantenimiento o los cambios que considera oportunos en los importes o criterios de determinación de la remuneración de directivos y empleados para el ejercicio siguiente. Igualmente eleva al Consejo de Administración su informe sobre (i) la remuneración individualizada de los Consejeros en su condición de tales conforme al sistema de asignación de puntos recogida en la Política de Remuneraciones vigente en cada momento y (ii) la remuneración individualizada que corresponde al Presidente ejecutivo (único consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad y su Grupo) conforme a los conceptos y criterios fijados en su contrato.

En el ejercicio 2021, todos estos aspectos fueron tratados por la Comisión de Selección y Retribuciones en su reunión de 17 de febrero.

### **5.3. Evaluación anual del Consejo de Administración, el Presidente Ejecutivo y las Comisiones del Consejo**

La Comisión de Selección y Retribuciones es la encargada de organizar evaluación anual del Consejo de Administración, su Presidente y sus Comisiones. A estos efectos, con carácter general, la Comisión define y coordina el proceso, que es ejecutado a través de la Secretaría.

En 2021 (respecto a la autoevaluación del ejercicio 2020), la Comisión de Selección y Retribuciones, conforme a las recomendaciones de buen gobierno vigente, ha recabado el auxilio de un consultor externo independiente para la realización de la evaluación, toda vez que se cumplían tres años desde que la evaluación se había realizado con este tipo de auxilio externo (la evaluación del 2017, realizada en 2018).

Para este trabajo la Comisión, de entre tres propuestas solicitadas, acordó que la evaluación se realizase por el asesor Gobierno Corporativo Abogados, cuyo director, don Salvado Montejo Velilla, goza de reconocido prestigio en cuestiones de gobierno corporativo. Adicionalmente, la Comisión veló por la absoluta independencia del Sr. Montejo, quien expresamente confirmó que no tenía relación comercial alguna con Ebro Foods ni con ninguno de sus Consejeros ni directivos, confirmando por ello su independencia en el trabajo realizado.

Como se ha indicado anteriormente, el informe de evaluación emitido por el consultor externo fue revisado por la Comisión de Selección y Retribuciones en su reunión de septiembre de 2021, constatando que el resultado de la evaluación del experto era muy positivo y no ponía de manifiesto la necesidad de introducir importantes cambios en la organización y procedimientos aplicables a las actividades del Consejo, sus Comisiones y su Presidente Ejecutivo. Sin perjuicio de ello, el consultor proponía en su informe ciertas recomendaciones dirigidas a consolidar aún más la valoración muy positiva alcanzada. Dichas recomendaciones fueron revisadas y valoradas por la Comisión, que elevó al Consejo de Administración determinadas propuestas con relación a las mismas. El Consejo de Administración, en su reunión del mes de septiembre de 2021, analizó el informe de evaluación (junto con los informes de actividades de las Comisiones correspondientes al ejercicio 2020) y dio por concluida la evaluación con resultado positivo. Respecto de las medidas propuestas por la Comisión de Selección y Retribuciones, el Consejo de Administración acordó seguir las mismas con la finalidad de conseguir la consolidación muy positiva de la evaluación realizada.

### **5.4. Revisión de la información pública en materia de remuneraciones**

Cualquier información pública sobre remuneraciones es objeto de revisión por la Comisión de Selección y Retribuciones, que eleva las propuestas que considera oportuno al Consejo de Administración.

Así, la Comisión, anualmente, revisa y da traslado al Consejo, con las consideraciones que estima oportunas, la siguiente información:

- la contenida en el Informe Anual sobre remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio anterior; y

- la relativa a remuneraciones contenida en el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio anterior.

### **5.5. Otras actuaciones y asesoramiento externo**

Durante el ejercicio 2021, junto con las actuaciones antes referidas (de carácter recurrente), la Comisión de Selección y Retribuciones:

- Elevó al Consejo de Administración la propuesta de modificación de la Política de remuneraciones de Consejeros 2019-2021, para adecuar la misma a la revisión de la remuneración estatutaria global del Consejo de Administración a distribuir entre todos los Consejeros en su condición de tales;
- Elaboró y elevó al Consejo de Administración (para su sometimiento a aprobación por la Junta General de Accionistas) la nueva Política de Remuneración de los Consejeros 2022-2024, siendo dicha Política aprobada por la Junta General de accionistas celebrada en junio de 2021;
- Valoró e informó al Consejo de Administración, con carácter previo, de los pagos a realizar a los Consejeros de su remuneración fija en su condición de tales correspondiente tanto al ejercicio 2020, que se liquidó íntegramente en 2021, como al ejercicio 2021, que se liquidó parcialmente, y con el concepto de pago a cuenta, en 2021; y
- Valoró y acordó proponer al Consejo de Administración la aprobación de un Plan de entrega de acciones a empleados 2021.

Durante el ejercicio 2021 la Comisión de Selección y Retribuciones solicitó y obtuvo el auxilio de un consultor externo en la evaluación del Consejo de Administración, sus Comisiones y su Presidente Ejecutivo, tal y como se ha expuesto anteriormente.

Destacar igualmente que, en línea con las previsiones de la Guía Técnica 1/2019 de Comisiones de Nombramientos y Retribuciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, la asistencia a las reuniones de la Comisión de Selección y Retribuciones de directivos del Grupo se ha limitado a aquellos supuestos en los que resulta absolutamente necesario. Adicionalmente, en los casos en los que dicha asistencia ha tenido lugar, la misma se ha limitado a la exposición de los asuntos oportunos, abandonando a continuación la reunión el directivo en cuestión (permitiendo así a la Comisión la valoración de tales asuntos con absoluta libertad e independencia).

### **6. Evaluación y desempeño**

La Comisión de Selección y Retribuciones no realiza una valoración propia de su desempeño durante el ejercicio, si bien, como antes se ha expuesto, en la evaluación anual del Consejo de Administración, sus Comisiones y su Presidente Ejecutivo se recogen aspectos propios y exclusivos de la Comisión de Selección y Retribuciones, dirigidos a evaluar tanto el propio funcionamiento interno de la Comisión (con preguntas dirigidas exclusivamente a sus miembros) como su relación y asesoramiento al Consejo de Administración en los asuntos propios de su competencia (con preguntas dirigidas a todos los Consejeros relativas a su percepción sobre la composición, competencias,

funcionamiento y reporte al Consejo de Administración de la Comisión de Selección y Retribuciones).

En este sentido, en la evaluación realizada en 2021 (relativa al ejercicio 2020), la valoración del consultor externo ha sido muy positiva.

**7. Verificación del grado de cumplimiento de la Política de Selección de Consejeros y Diversidad**

Como se ha indicado, con carácter previo al análisis de cualquier eventual propuesta y/o informe respecto al nombramiento, reelección y/o ratificación de Consejero (o persona física representante de un Consejero persona jurídica) y/o miembro de las Comisiones del Consejo, la Comisión de Selección y Retribuciones verifica, junto con otros aspectos, la adecuación del candidato a los principios que conforman la Política de Selección de Consejeros y Diversidad en la composición del Consejo de Administración.

En base a lo anterior, y en la medida en que las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración ante propuestas de la Comisión han sido siempre favorables, la Comisión de Selección y Retribuciones considera que durante el ejercicio 2021 se ha cumplido con la referida Política.

**8. Responsabilidad de la información contenido en el Informe anual de actuaciones de la Comisión de Selección y Retribuciones.**

La Comisión de Selección y Retribuciones asume la responsabilidad del contenido del presente Informe que ha sido aprobado por la propia Comisión en su reunión del 30 de marzo de 2022. En el momento en que se publique la convocatoria de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad el presente Informe será puesto a disposición de los accionistas e inversores en la Web corporativa [www.ebrofoods.es](http://www.ebrofoods.es), en el apartado Junta General de Accionistas.

En Madrid, a treinta de marzo de dos mil veintidós.

---

Fernando Castelló Clemente  
Presidente

---

Luis Peña Pazos  
Secretario