

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 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 como punto separado del orden del día para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

El citado artículo igualmente prevé que cada nueva política de remuneraciones de los consejeros sea sometida a la aprobación de la Junta General de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior.

Así, la Junta General de accionistas de Ebro Foods, S.A. (“Ebro” o la “Sociedad”), en su reunión ordinaria celebrada el 30 de junio de 2021, aprobó la Política de Remuneraciones de Consejeros para el periodo 2022, 2023 y 2024 (la “Política”) conforme a la propuesta presentada por el Consejo de Administración, previa valoración e informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones.

Conforme al citado artículo 529 novodecies LSC, cualquier modificación de la Política de Remuneraciones debe ser elevada a la Junta General de accionistas 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 www.ebrofoods.es desde la convocatoria de la Junta General. A dicha previsión responde la presente propuesta de modificación de la Política, que incorpora como anexo el informe específico de la Comisión de Selección y Retribuciones de la Sociedad.

2. Motivación de la modificación

Una vez aprobada la Política el 30 de junio de 2021, el Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta e informe favorable de la Comisión de Selección y retribuciones, aprobó en su reunión del pasado 30 de marzo de 2022 la modificación el mecanismo de revisión anual de la remuneración fija del Presidente Ejecutivo por el desarrollo de sus funciones ejecutivas establecido en el apartado 7.2.a) de la Política.

En concreto, y a iniciativa del propio Presidente Ejecutivo, la Comisión de Selección y Retribuciones propuso al Consejo de Administración que la remuneración fija por el desarrollo de sus funciones ejecutivas no debe estar sujeta a la revisión anual general aplicable a todos los directivos del Grupo que prevé la Política actual, pues su esquema de retribución (en lo que a la parte fija se refiere) es distinto al aplicable a los restantes directivos del Grupo. Por ello, el Presidente Ejecutivo sometió a la consideración de la Comisión de Selección y Retribuciones la modificación de ese criterio, de forma que su remuneración fija permanezca congelada y se revise únicamente cuando, por las

circunstancias que sean, lo considere así oportuno la Comisión de Selección y Retribuciones y/o el Consejo de Administración.

Dicha propuesta del Presidente fue acogida por la Comisión de Selección y Retribuciones y aprobada por el Consejo de Administración, lo que implica la necesidad de revisar y modificar la Política en ese punto.

Adicionalmente, y tal y como se hacía constar en la Política al tiempo de su sometimiento a aprobación de la Junta General de accionista (el pasado mes de junio de 2021), en ese momento se estaba trabajando en la elaboración de un Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico del Grupo del periodo 2022-2024. De hecho, en la Política se incluyeron los que, en el momento de su elaboración, se consideró que constituirían los criterios principales de dicho Plan de Incentivos a Largo Plazo que, en esencia, eran coincidentes con planes de incentivos anteriores salvo por la novedad (explicada en la Política) de que una parte de la remuneración variable incluida en el Plan de Incentivos quedaría vinculada a objetivos de carácter no financiero.

Una vez la Sociedad ha aprobado su Plan Estratégico 2022-2024, la Comisión de Selección y Retribuciones ha trabajado en la definición del nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado a aquel.

En dicha definición, la Comisión de Selección ha partido del esquema de los planes de incentivos anteriores, toda vez que ha considerado que los mismos han cumplido satisfactoriamente con los objetivos perseguidos. Sin embargo, en la reflexión sobre el nuevo Plan de Incentivos, ha considerado oportuno introducir en el mismo, además de la modificación ya prevista antes indicada (la vinculación de una parte de la remuneración prevista en el mismo al cumplimiento de objetivos de carácter no financiero), tres aspectos novedosos respecto a los planes anteriores. Dichas novedades consisten en:

- (i) Modificar los objetivos financieros a los que se sujeta un 75% de la remuneración vinculada al Plan de Incentivos. Así, en planes de incentivos anteriores, el 75% de la remuneración vinculada al mismo estaba condicionada al cumplimiento de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados establecidos para cada uno de los años del mismo en el Plan Estratégico al que se ataba el plan de incentivos en cuestión. La Comisión, sin embargo, ha propuesto sustituir el ROCE consolidado por otro indicador financiero relacionado con la generación de caja, proponiendo a estos utilizar el valor “EBITDA menos CAPEX” recogido en el Plan Estratégico 2022-2024 de manera específica e individualizada para cada uno de los años del mismo. Así, la propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones es que el 75% de la remuneración variable vinculada al Plan de Incentivos a Largo Plazo (en el que participa el Presidente Ejecutivo), a razón de un 25% cada uno de los tres años incluidos en el mismo, quede vinculada al grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado (en un 80%, como en planes anteriores) y al “EBITDA menos CAPEX” consolidados (en un 20%, es decir, con el mismo peso que el ROCE presentaba en planes anteriores) establecidos en el Plan Estratégico 2022-2024.

- (ii) A propuesta de los miembros de la Dirección que participan en el Plan de Incentivos, revisar a la baja el límite máximo de la remuneración vinculada al mismo en cada uno de los años en caso de sobrecumplimiento de objetivos, fijando dicho máximo en el 100% de dicha remuneración. En este sentido, en planes de incentivos anteriores se preveía expresamente que, en caso de sobrecumplimiento de objetivos, la remuneración variable correspondiente podía llegar a alcanzar, como máximo, el 125% de la misma. Dicha propuesta, que tiene su origen en los propios beneficiarios del Plan de Incentivos, ha sido acogida por la Comisión de Selección y Retribuciones, por lo que el Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024 que la Comisión ha elevado al Consejo incluye la previsión de que en el caso de sobrecumplimiento de los objetivos, la cuantía máxima a percibir por los participantes en el Plan de Incentivos quedaría topada en el 100% de la misma.

Por último, en íntima relación con la propuesta del Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024 que la Comisión ha elevado al Consejo de Administración, dado que en dicha propuesta se elimina el ROCE consolidado como uno de los objetivos financieros a considerar en el marco del referido Plan, la Comisión de Selección y Retribuciones propone que el ROCE consolidado del presupuesto anual quede configurado, junto con el EBITDA consolidado del presupuesto anual, como los objetivos a considerar en el marco del variable anual ordinario del Presidente Ejecutivo. Así, la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo pasaría a estar vinculada al grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado y ROCE consolidado establecidos en el correspondiente presupuesto anual. Dado que esta modificación ha sido considerada por la Comisión de Selección y Retribuciones en su reunión de mayo de 2022, la referida modificación de los objetivos del variable anual tendría eficacia a partir del próximo ejercicio 2023.

Todas las modificaciones anteriormente referidas, elevadas al Consejo de Administración por la Comisión de Selección y Retribuciones con informe favorable, han sido aprobadas por el Consejo de Administración en su reunión de 25 de mayo de 2022. Tras dicha aprobación, resulta necesario revisar y, en su caso, modificar la Política para adecuarla a las referidas modificaciones.

En resumen, la modificación de Política tiene por objeto:

- (i) incluir en la misma el carácter invariable de la remuneración anual fija del Presidente Ejecutivo, que queda por tanto desligada del procedimiento de revisión de la remuneración fija de los restantes directivos del Grupo y que únicamente será objeto de revisión cuando, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones por las circunstancias concurrentes, así lo decida el Consejo de Administración. Por ello, siendo la remuneración fija anual de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas parte del contenido mínimo de la política de remuneraciones de los consejeros (conforme a lo previsto en el apartado segundo del artículo 529 octodecimos LSC), procede dejar establecido en la Política el importe de la remuneración fija del Presidente Ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas sin hacer ya referencia a su revisión anual;

- (ii) modificar los objetivos de carácter financiero a los que se vincula el 75% de la remuneración incluidas en el Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024, sustituyendo el indicador “ROCE” consolidado por el de “EBITDA menos CAPEX” consolidado, y manteniendo el objetivo EBITDA consolidado. El nuevo indicador financiero “EBITDA menos CAPEX” tendría un peso del 20% (el mismo que tenía anteriormente el ROCE”) y el EBITDA mantendría el 80% restante;
- (iii) recoger en la Política el nuevo límite máximo de la remuneración que el Presidente Ejecutivo podría percibir por su participación en el Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2025 en caso de sobrecumplimiento de objetivos, que sería del 100% de la remuneración correspondiente al mismo (y no del 125%, como prevé la Política actualmente); y
- (iv) Incluir en la Política, dentro de los objetivos a los que se vincula la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo, el indicador ROCE consolidado del presupuesto como objetivo, con un peso del 20%, manteniendo como objetivo el EBITDA consolidado del presupuesto, con un peso del 80%, a partir del ejercicio 2023 (en el ejercicio 2020 el único objetivo financiero será el EBITDA consolidado previsto en el presupuesto 2022).

Estas son las modificaciones que propone el Consejo de Administración a la Junta General de accionistas.

3. Alcance de la modificación propuesta.

La modificación objeto de la presente propuesta afecta a los siguientes apartados de la Política:

- (i) Apartado 5. En dicho apartado se recogen las condiciones generales de la retribución y desempeño de los trabajadores de la Sociedad y, dentro de las mismas, se indica que todos los directivos y los Consejeros Ejecutivos perciben una remuneración fija anual, añadiendo que dicha remuneración fija es objeto de revisión anual que, salvo en casos singulares específicamente valorados por la Comisión de Selección y Retribuciones, se determina en atención a la evolución del coste de la vida y las circunstancias propias de los distintos países donde los profesionales desarrollan su labor.

La modificación a incluir en este apartado consiste en excluir de dicha revisión anual la remuneración fija anual del Presidente Ejecutivo.

- (ii) Apartado 7.2.a). En dicho apartado se regula la remuneración fija anual de los Consejeros ejecutivos, previendo su revisión anual conforme al criterio aplicable a todos los directivos del Grupo. Procede, por tanto, eliminar dicha referencia e indicar que la remuneración fija anual del actual único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en el Grupo (el Presidente Ejecutivo) permanecerá inalterada salvo revisión específica decidida, en atención a las circunstancias concurrentes, por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones.

- (iii) Apartado 7.2.b). En dicho apartado se regula la remuneración variable a corto plazo (el variable anual) del Presidente Ejecutivo. La modificación tiene por objeto (i) aclarar que el objetivo del EBITDA consolidado del presupuesto anual únicamente será de aplicación en el ejercicio 2022 y (ii) configurar el EBITDA consolidado del presupuesto anual (con un peso del 80%) y el ROCE consolidado del presupuesto anual (con un peso del 20%) como los objetivos a los que queda vinculado el variable anual ordinario en los ejercicios 2023 y 2024.
- (iv) Apartado 7.2.c). En dicho apartado se regula la remuneración variable anual diferida a través de la participación de los Consejeros Ejecutivos en el Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024. La modificación afecta:
- A los objetivos financieros a los que se sujeta el 75% de la remuneración del Plan, en tanto se elimina el ROCE consolidado como objetivo y se sustituye por el indicador “EBITDA-CAPEX” consolidado, manteniendo este nuevo objetivo un peso del 20% (como tenía el ROCE en planes anteriores); y
 - Al límite máximo de remuneración variable que podría percibirse en caso de sobre-cumplimiento de los objetivos aplicables, que pasa a fijarse en el 110% de la remuneración (frente al 125% que se establecida en planes anteriores y en la Política actual). Adicionalmente, se incluye un apartado (iii) explicativo de esta previsión.

Finalmente, (i) se incluye un último párrafo en el apartado 4 de la Política para hacer referencia a la modificación de la Política a la que el presente informe se refiere y (ii) se actualiza la información sobre el número de directivos participantes en el Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024, que ha quedado reducido a 11 directivos frente a los 12 estimados al tiempo de la elaboración (y aprobación) de la Política.

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, apartado 4, LSC, la modificación propuesta 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 misma.

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

5. Texto refundido de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022, 2023 y 2024.

Se adjunta al presente Informe, como **Anexo 3**, el texto refundido de la Política, en el que se incluyen la modificación propuesta.

6. Vigencia.

La modificación propuesta no afectaría al plazo de vigencia de la Política de Remuneraciones 2022-2024, que continuaría vigente, con las modificaciones indicadas, hasta 2024.

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 veinticinco de mayo de dos mil veintidós.

Anexos:

Anexo 1.- Texto en el que figura resaltada la modificación propuesta de la Política.

Anexo 2.- Informe específico de la Comisión de Selección y Retribuciones.

Anexo 3.- Texto refundido de la Política 2022-2024 en el que se incluyen la modificación propuesta.

Anexo 1

Modificación propuesta resaltada



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

2022-2024

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**” o la “**Política**”).

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 para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios, debiendo someterse a votación como punto separado del orden del día;
- (iii) Debe ser sometida a la Junta General de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.
- (iv) La propuesta de política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones, y ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, y los accionistas podrán solicitar su entrega o envío gratuito.

De acuerdo con lo anterior, y con la finalidad que la Ebro Foods, S.A. (“**Ebro**” o la “**Sociedad**”) cuente 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 2021 esta nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, 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 2022, 2023 y 2024.

La presente Política ha sido objeto de la correspondiente motivación del Consejo de Administración y del preceptivo informe específico de la Comisión de Selección y Retribuciones del Consejo de Administración.

Esta nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 da continuidad a la anterior, que estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2021, en lo que se refiere a los principios, estructura y contenido del paquete retributivo de los Consejeros (tanto en su condición de tales como por el desarrollo de funciones ejecutivas), que gozó de una amplia aceptación de los accionistas (fue aprobada en 2018 con el voto a favor del 71,979% del capital presente o representado en la Junta General). No obstante, la nueva

Política recoge las novedades introducidas en la Ley de Sociedades de Capital por la reforma operada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (la “**Ley 5/2021**”). En este sentido, aun cuando la reforma que dicha Ley 5/2021 introduce en materia de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (modificaciones introducidas en el artículo 529 novodecies LSC) no entrará en vigor, según su Disposición Transitoria Primera, hasta que transcurran seis meses desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado de la referida Ley 5/2021 (esto es, hasta el próximo 3 de noviembre de 2021), la presente nueva Política cumple con las exigencias recogidas en dicho precepto con la finalidad de evitar que deba someterse a la Junta General de accionistas a celebrar en 2022 una modificación de la misma por razón de su adecuación a la nueva regulación.

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, tras la reforma del mismo que se somete a la consideración de la Junta General Ordinaria de accionistas que ha de decidir sobre la aprobación de esta Política, 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, previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, la fijación individual de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal, 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, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones. 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 como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios. No obstante, la propuesta de nueva política de remuneraciones de los Consejeros deberá ser sometida a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

Adicionalmente a lo previsto en los párrafos anteriores, 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, que consistirá en todos o alguno de los siguientes conceptos: (i) asignación fija anual; (ii) retribuciones variables correlacionadas con distintos indicadores, entre ellos, financieros y no financieros; (iii) prestación de sistemas de previsión social o asistencial; e (iv) indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al Consejero, pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual o similares. Corresponderá al Consejo de Administración la determinación individual de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la política de remuneraciones y de conformidad con lo previsto en sus contratos, previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones.

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.

Adicionalmente, la Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros.”

Como se ha indicado, la redacción anterior del artículo 22 de los Estatutos Sociales es la que se somete a aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas de 2021 que ha de decidir sobre la aprobación de la presente Política, en la asunción de que dicha nueva redacción del referido artículo estatutario será aprobada por la Junta General de

accionistas.

3. Principios y objetivos que rigen la remuneración de los Consejeros. Contribución de la política a la estrategia, intereses y sostenibilidad a largo plazo.

La Política de Remuneraciones de Consejeros se asienta en los siguientes principios (que, a su vez, se corresponden con las previsiones legales aplicables y los criterios 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.

Los principios anteriores se completan, en materia de retribución de consejeros, con los incluidos en la Política de Sostenibilidad, Medioambiente y Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Ebro Foods. En concreto, dentro del eje estratégicos que recoge la referida política bajo la denominación “Nuestro Equipo” (entendiendo por tal la totalidad de los profesionales del Grupo, incluyendo los Consejeros, administradores, directivos y empleados), se recoge como principios inspiradores (i) la generación de un marco de relaciones laborales que favorezca la formación y el desarrollo personal y profesional, respete el principio de igualdad de oportunidades y diversidad y promueva un entorno de trabajo seguro y saludable, (ii) la promoción del desarrollo personal y profesional de consejeros, administradores y personal, directivo o empleado, del Grupo, (iii) el fomento de la mejora de sus propias capacidades y competencias y (iv) la oferta a los profesionales un nivel retributivo justo y adecuado al mercado laboral.

En este marco, el esfuerzo retributivo para la retención del talento constituye un elemento esencial para reforzar la permanencia de los Consejeros y el refuerzo de su compromiso, motivación y fidelidad, lo que garantiza la estabilidad necesaria para la

fijación y consecución de objetivos a largo plazo, así como la dedicación necesaria para el adecuado seguimiento de tales objetivos.

Del mismo modo, en lo referente a la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, el establecimiento de estructuras de remuneración a medio/largo plazo, vinculadas a los planes estratégicos trienales del Grupo, contribuyen de manera definitiva a la consecución de los intereses y sostenibilidad de la Sociedad en el largo plazo, promoviendo la creación de valor para los distintos grupos de interés.

Por lo anterior, la presente Política se configura como un elemento más, dentro de las restantes políticas y principios internos del Grupo, que contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y el Grupo Ebro Foods.

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 (i) informar y proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, velando por su observancia; (ii) informar y proponer al Consejo de Administración la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos velando por su observancia, e (ii) informar al Consejo sobre la fijación individual de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal.

Así, en lo que a la determinación de la presente Política se refiere, 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 para cada trienio y, con el preceptivo informe específico, la eleva a la consideración del Consejo de Administración, a quien corresponde la decisión motivada 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.

En el proceso de preparación, determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento se garantiza la adecuada gestión de cualquier eventual conflicto de intereses. En este sentido:

- (i) La Comisión de Selección y Retribuciones, que adopta decisiones relativas a la Política de Remuneraciones (ya sea la propuesta de una nueva política, ya sea de cualquier revisión o modificación de la misma), está compuesta mayoritariamente por Consejeros independientes, no forma parte de ella ningún Consejero ejecutivo y solicita la asistencia de terceros expertos externos cuando así lo considera oportuno;
- (ii) La estructura de la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se ajusta al esquema de los primeros directivos del Grupo (que son completamente ajenos a la composición y funcionamiento de la Comisión de Selección y Retribuciones) garantizándose así la nula eventual

injerencia de los Consejeros ejecutivos en la elaboración de las políticas de remuneraciones.

- (iii) La Comisión de Selección y Retribuciones revisa, anualmente, el seguimiento de la política en vigor y el cumplimiento de los presupuestos establecidos para el devengo de las remuneraciones variables de los Consejeros ejecutivos, elevando un informe al Consejo de Administración al respecto.
- (iv) En el debate y discusión de los acuerdos que anualmente adopta el Consejo de Administración en ejecución de la política de remuneraciones vigente en cada momento los Consejeros ejecutivos no participan.

Las medidas anteriores minimizan al máximo, si no eliminan, cualquier eventual incidencia que una situación de conflicto de intereses pudiera tener en el ámbito de la determinación, revisión y aplicación de la política de remuneraciones vigente en cada momento.

La Comisión de Selección y Retribuciones ha valorado y acordado proponer la presente Política de Remuneraciones de Consejeros 2022-2024 al Consejo de Administración, junto con el preceptivo informe específico, en su reunión de 24 de mayo de 2021. El Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de esa misma fecha, acordó someter la misma a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas a celebrar en ~~2021-2021~~, [resultando aprobada](#).

[En 2022, el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, elevó a la aprobación de la Junta General de accionistas la revisión de esta Política en los aspectos específicos expuestos en el Informe emitido por el Consejo de Administración a estos efectos.](#)

5. Consideración de las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad al fijar la política de remuneración

En cumplimiento de la Política de Sostenibilidad, Medioambiente y Responsabilidad Social Corporativa, el Grupo Ebro Foods fija como un principio de debida observancia la oferta a todos sus profesionales (que incluye Consejeros, directivos y resto de empleados) de un nivel retributivo justo y adecuado al mercado laboral. Con ello, el Grupo busca retener el talento y fomentar la motivación de todos sus profesionales como vía de asegurar la sostenibilidad a largo plazo de sus negocios.

La fijación de la remuneración de los trabajadores, tanto directivos como no directivos, se basa en los criterios de cargo, funciones y competencias, valía profesional y grado de responsabilidad, así como a las circunstancias propias de la compañía, el país y el mercado en el que se localiza cada trabajador. En base a esos criterios, el Grupo mantiene, en todos los niveles, lo que se considera un sistema retributivo justo y razonable.

En el ámbito de los Consejeros y, más en particular, de los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, sus paquetes retributivos se estructuran [en esencia](#) de forma

análoga a la aplicable a los principales directivos¹ del Grupo. En concreto:

- a) Todos los directivos y los Consejeros ~~ejecutivos~~ Ejecutivos perciben una remuneración fija anual, que se determina para cada uno de ellos en atención a su cargo, funciones y competencias, dedicación, trayectoria profesional y, principalmente, responsabilidades propias de los respectivos cargos. ~~Dicha~~ La remuneración fija anual de los directivos es objeto de revisión anual que, salvo en casos singulares específicamente valorados por la Comisión de Selección y Retribuciones, se determina en atención a la evolución del coste de la vida y se fija en línea con las circunstancias propias de los distintos países donde dichos profesionales desarrollan su labor. En el caso de los Consejeros Ejecutivos, su remuneración fija no es objeto de revisión anual, permaneciendo fija salvo que el Consejo de Administración, previa propuesta e informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, considere que concurren circunstancias que aconsejan su revisión.
- b) Todos los directivos y los Consejeros ejecutivos perciben una remuneración variable anual, representada por un porcentaje (que varía según la categoría y circunstancias propias del país donde desarrollan su trabajo) de su remuneración fija, cuya consecución está ligada al cumplimiento de los objetivos fijados anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones. Esos objetivos incluyen tanto aspectos objetivos (generalmente, el cumplimiento de objetivos de negocio, bien de la compañía/unidad a la que pertenezca el directivo en cuestión, bien del Grupo de consolidación) como subjetivos (desempeño personal del directivo en cuestión, conforme a los objetivos personales fijados entre el directivo y su superior jerárquico al inicio de cada anualidad). Como excepción, en el caso del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas)², la totalidad de su remuneración variable está vinculada al cumplimiento de requisitos objetivos a nivel consolidado.
- c) Los directivos máximos responsables de las distintas unidades o departamentos corporativos de mayor relevancia³ y los Consejeros Ejecutivos participan en un Sistema de Retribución Anual Diferida, vinculada al cumplimiento de los objetivos

¹ El concepto “Directivos” hace referencia en este punto a los directores de departamento y principales responsables de los distintos departamentos de las diferentes unidades del Grupo, con independencia de que los mismos estén o no vinculados a la sociedad del grupo en cuestión por una relación laboral ordinaria, de alta dirección o figuras análogas en las distintas jurisdicciones.

² En el momento de elaboración de esta Política de Remuneraciones de Consejeros la sociedad cuenta con un único Consejero 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.

³ Estos “directivos máximos responsables” constituyen un número muy reducido de los directivos. En concreto, en ~~2021~~ 2022 (fecha de ~~elaboración~~ última modificación de esta Política), sólo ~~12~~ 11 directivos de todo el Grupo, incluido entre ellos el Presidente Ejecutivo (único Consejero que desarrolla funciones ejecutivas) participan en el Sistema de Retribución Anual Diferida.

de negocio fijados bien para cada unidad, bien a nivel consolidado, en los planes estratégicos trienales del Grupo.

6. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

6.1. 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, conforme a los criterios establecidos al efecto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento, 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 (i) estudia e informa (para la valoración por el Consejo de Administración previa a su elevación a la Junta General de accionistas para su aprobación) sobre la 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.

6.2. 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 (respecto del ejercicio anterior).

En febrero de 2021, año de elaboración de la presente Política, 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 2021) la cantidad de 2.850.000 euros en concepto de asignación fija para el conjunto del Consejo de Administración del ejercicio 2020.

Al tiempo de la elaboración de esta Política, la previsión es que la asignación fija máxima de 2.850.000 euros para el conjunto del Consejo de Administración se mantenga durante todos los años de aplicación de la presente Política (es decir, los ejercicios 2022, 2023 y 2024). En caso de que, por cualquier circunstancia, el Consejo considerase oportuno revisar la referida cantidad y someter a la valoración de la Junta General de accionistas una cantidad distinta por este concepto, se someterá a la consideración de esa misma Junta General la correspondiente modificación de la presente Política de resultar así oportuno.

Fijada la cantidad por la Junta General de accionistas, corresponde al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, 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.

Anualmente, en el mes de febrero, la Comisión de Selección y Retribuciones informa al Consejo de Administración sobre la remuneración fija anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio anterior, de forma que el Consejo de Administración valora la misma y decide, en su caso, la elevación de la correspondiente propuesta a la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar en ese ejercicio.

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, a propuesta del Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, fijar el importe de las referidas dietas, que se someten a su aprobación junto con la asignación fija.

En febrero de 2021, año de elaboración de la presente Política, 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 2021) 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.

Al tiempo de la elaboración de esta Política, la previsión es que las dietas por asistencia se mantengan durante todos los años de aplicación de la presente Política

(es decir, los ejercicios 2022, 2023 y 2024). En caso de que, por cualquier circunstancia, el Consejo considerase oportuno revisar las referidas dietas por asistencia y someter a la valoración de la Junta General de accionistas una cantidad distinta por este concepto, se someterá a la consideración de esa misma Junta General la correspondiente modificación de la presente Política de resultar así oportuno

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 en su condición de tales 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, en línea con las recomendaciones de buen gobierno vigentes, 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 Remuneración 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 Remuneración de Consejeros.

Por lo demás, conforme es habitual en otras compañías comparables y se prevé expresamente en el artículo 22 de los Estatutos Sociales (tras la reforma del mismo que se someterá a aprobación de la Junta General de accionistas que ha de decidir sobre la aprobación de la presente Política), 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.

7. Remuneración de los Consejeros ejecutivos

7.1. 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.

7.2. Estructura

La remuneración de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de tales funciones ejecutivas, estará integrada (al igual que el esquema retributivo de los principales directivos del Grupo) 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 y objetivos recogidos en esta Política de Remuneración de Consejeros (ver apartado 3), correspondiendo a la Comisión de Selección y Retribuciones la propuesta e informe al Consejo de Administración a estos efectos.

~~Como regla general, dicha~~ Dicha remuneración fija ~~será objeto de revisión anual aplicando a la misma el criterio~~ permanece estable (sin sujetarse a la revisión general anual aplicable a la remuneración fija de los directivos del Grupo) hasta 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 cuyo caso se procedería a someter a la consideración de la siguiente Junta General de accionistas la correspondiente modificación de la Política~~ decide (en atención a las circunstancias concurrentes en cada momento) que procede la revisión de la misma por cualquier motivo.

En el ejercicio 2021, fecha de preparación de esta Política, la remuneración fija anual del Presidente ejecutivo (único Consejero que desarrolla funciones ejecutivas) ha ascendido a 1.500.000 euros brutos, siendo la previsión que la misma no sufrirá modificación alguna durante el tiempo de vigencia de la presente Política.

~~Durante la vigencia de la presente Política, la remuneración fija del único Consejero que desempeña funciones ejecutivas (el Presidente ejecutivo) se prevé que únicamente será objeto de revisión aplicando el criterio general que el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, acuerde para todos los directivos de la Sociedad (como sociedad matriz del Grupo). A estos efectos, se ha constatado que la revisión de la remuneración fija de los directivos de la sociedad matriz del Grupo de los últimos ejercicios ha sido: +1,1 (2017), +1,2% (2018), +0,8% (2019) y +0,5% (2020).~~

b) 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,~~ En el ejercicio 2022, la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña 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:~~ de 2022.

Así:

- (i) En caso de cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado al 100%, la retribución variable anual del ~~Consejero ejecutivo~~ Presidente 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~~ Presidente 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 retribución 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~~ Presidente 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.

A partir del ejercicio 2023 (esto es, durante los ejercicios 2023 y 2024), la remuneración variable anual de los Consejeros ejecutivos 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 de los objetivos de (i) EBITDA consolidado y (ii) ROCE consolidado del Grupo Ebro según el presupuesto de cada uno de esos años. En la determinación del grado de cumplimiento, para el Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas) el EBITDA consolidado representa el 80% del total de la retribución variable anual y el ROCE consolidado el 20% del total del variable anual correspondiente a cada año.

Así:

- (i) En caso de cumplimiento agrupado de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados 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 de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados, 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 agrupado de los objetivos es igual o superior al 115%, la retribución variable anual ordinaria sería del 150% de la retribución fija. En caso de que el cumplimiento de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados se sitúe entre el 100% y el 115%, la retribución variable anual se

determinará proporcionalmente.

- (iv) En caso de infra cumplimiento de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados, 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 agrupado de los objetivos es inferior al 85% no se devenga retribución variable anual ordinaria. En caso de que el cumplimiento de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados 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 cualquiera de los años de aplicación de esta Política, 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 los objetivos de (i) EBITDA consolidado (en el ejercicio 2022) y (ii) de EBITDA y ROCE consolidados (en los ejercicios 2023 y 2024) 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 los objetivos de EBITDA ~~consolidado~~ y ROCE consolidados 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~~ ROCE correspondiente a 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. Igualmente, la Comisión de Selección y Retribuciones y el Consejo de Administración tendrán en cuenta, en la determinación de la remuneración variable anual del único Consejero que desempeña funciones ejecutivas las salvedades que, en su caso, consten en el informe de auditoría emitido por el auditor externo que minoren los resultados.

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~~ los objetivos cuantitativos (EBITDA ~~consolidado~~ y ROCE consolidados) al que se vincula la retribución variable anual de los Consejeros ejecutivos por el

desempeño de funciones ejecutivas.

c) Remuneración variable anual diferida.

Al igual que determinados directivos del Grupo⁴, 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 2022, 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 2022-2024. En dicho Sistema, el Presidente ejecutivo (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 ROCEEBITDA menos CAPEX consolidados anuales fijados en el Plan Estratégico 2022-2024 del Grupo, así como al cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero que más adelante se indican. Dentro de estos objetivos, en cada uno de los años del Sistema el EBITDA consolidado supone el 80% de la retribución variable diferida y el ROCEEBITDA menos CAPEX consolidado el 20% restante. Adicionalmente, una parte del variable del trienio queda sujeto al cumplimiento de (i) EBITDA acumulado durante el trienio del Plan Estratégico, (ii) el grado de consecución de los objetivos de carácter no financiero establecidos para el trienio y (iii) a la valoración global sobre el cumplimiento del Plan Estratégico a la terminación del mismo.

Así, en virtud del Sistema, vinculado al Plan Estratégico 2022-2024, 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 ROCEEBITDA menos CAPEX (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 ROCEEBITDA menos CAPEX 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 ROCEel EBITDA menos CAPEX consolidados correspondiente a dicho año (como en los dos años precedentes) y el otro 25% restante en atención a (i) el

⁴ Ver nota 3 anterior.

EBITDA consolidado agregado del trienio, (ii) el grado de cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero establecidos para el trienio y (iii) la valoración cualitativa del cumplimiento global del Plan Estratégico. En este último 25%, el EBITDA acumulado del Trienio representa el 50% del total, el grado de cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero establecidos para el trienio un 25% y la valoración cualitativa del cumplimiento global del Plan Estratégico el 25% restante.

- d) Corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones la verificación del grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA y ROCEEBITDA menos CAPEX consolidados.

Respecto a la valoración del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero del trienio, el seguimiento y valoración corresponderá a la Comisión de Auditoría y Control (a la que corresponde el seguimiento de la Política de Sostenibilidad, Medioambiente y Responsabilidad Social Corporativa), que presentará su propuesta de valoración a la Comisión de Selección y Retribuciones que, tras su revisión, informará y elevará al Consejo la propuesta que considere oportuna al efecto.

Y 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, informará y 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 ROCEEBITDA menos CAPEX 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 2022 se concretarán en 2023 (una vez se cuente con los resultados definitivos del ejercicio 2020) y se cobrarán en 2024.
- 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. En caso de cumplimiento de los objetivos de EBITDA y ~~ROCE~~EBITDA menos CAPEX 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~~EBITDA menos CAPEX 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~~100%, de forma que si el cumplimiento agrupado de los objetivos es igual o superior al ~~125~~100%, la retribución variable diferida devengada en virtud del Sistema en ese año será del ~~125~~100% del 25% (esto es, el ~~31,25~~25%) de la remuneración fija correspondiente al trienio.
 - c. En caso de infra-cumplimiento de los referidos objetivos de EBITDA y ~~ROCE~~EBITDA menos CAPEX 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~~EBITDA menos CAPEX 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. Un veinticinco por ciento (25%), en el porcentaje que determine el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, en atención a la valoración sobre el cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero incluidos en el Plan Estratégico.
- iii. Y el veinticinco por ciento (25%) restante, en el porcentaje que determine el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, en atención a la valoración global del cumplimiento global del Plan Estratégico.

Dicha valoración cualitativa se realizará por el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, que recibirá a su vez el previo informe de la Comisión de Auditoría y Control (respecto al grado de cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero) y de la Comisión de Estrategia e Inversiones (sobre la valoración global del cumplimiento del Plan Estratégico).

(iii) En todo caso, en caso de sobrecumplimiento de los objetivos fijados para cada año, el límite máximo de la remuneración a percibir en dicho año será del 100% de la remuneración diferida correspondiente a dicho año, que operará como límite máximo en todos los ejercicios.

(iv) ~~(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.

(v) ~~(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.

d) 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 2020 (último ejercicio cerrado al tiempo de la preparación de esta Política) por el único Consejero ejecutivo por el desempeño de tales funciones, que asciende a la suma 5.316 euros brutos, 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 retribución dineraria.

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.

- e) 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.

7.3. 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 ejecutivo⁵ 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. En este caso, se procedería a la modificación de esta Política y se sometería a la aprobación de la Junta dicha modificación en los términos legalmente previstos.

8. Vigencia

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodécies LSC, la presente Política de Remuneraciones de Consejeros estará en vigor durante los tres ejercicios siguientes, esto es, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, 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.

⁵ Ver nota 1 anterior.

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 2022-2024.

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 como punto separado del orden del día para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios, añadiendo que las propuestas de políticas de remuneraciones de los consejeros deben ser sometidas a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior.

En base a ello, la Junta General de accionistas de Ebro Foods, S.A. (“Ebro” o la “Sociedad”), en su reunión ordinaria celebrada el 30 de junio de 2021, aprobó la Política de Remuneraciones de Consejeros para el periodo 2022, 2023 y 2024 (la “Política”) conforme a la propuesta presentada por el Consejo de Administración, previa valoración e informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones.

El citado 529 novodecies LSC prevé que, al igual que la propuesta de aprobación de la política de remuneraciones, cualquier propuesta de modificación o sustitución de la misma que el Consejo de Administración decida presentar a la Junta General de accionistas vaya acompañada de un informe específico de la Comisión de Selección y Retribuciones; y tanto la modificación 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 de accionistas. A esta exigencia responde el presente informe.

2. Modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros para el periodo 2022, 2023 y 2024.

2.1. Sobre la revisión anual de la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos.

La Comisión de Selección y Retribuciones elevó al Consejo de Administración su propuesta de modificación del mecanismo de revisión anual de la remuneración fija del Presidente Ejecutivo por el desarrollo de sus funciones ejecutivas. Se recuerda que el Presidente Ejecutivo es el único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad.

En concreto, y a iniciativa del propio Presidente Ejecutivo, la Comisión de Selección y Retribuciones propuso al Consejo de Administración que la remuneración fija del Presidente Ejecutivo por el desarrollo de sus funciones ejecutivas no debía estar sujeta al procedimiento de revisión anual que, con carácter general, aplica a todos los directivos y que tiene por finalidad revisar anualmente la remuneración fija de los mismos para adecuarla a la evolución del coste de la vida y las circunstancias propias de los distintos

países donde dichos profesionales desarrollan su labor los profesionales del Grupo. En concreto, el Presidente Ejecutivo (único Consejero que ejerce funciones ejecutivas en la Sociedad) trasladó a la Comisión de Selección y Retribuciones que las circunstancias particulares de su cargo y el importe de su remuneración fija justificaban, a su juicio, que dicha remuneración fija no fuese objeto de revisión anual, debiendo permanecer congelada hasta que concurran circunstancias que a juicio del Consejo de Administración, previa propuesta e informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, puedan llevar a considerar necesaria su revisión.

Dicha propuesta del Presidente fue acogida por la Comisión de Selección y Retribuciones y aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 30 de marzo de 2022.

En la medida en que la vigente Política de Remuneración de los Consejeros 2022-2024 recoge expresamente esa revisión anual debe procederse a su modificación para (i) aclarar que dicha revisión anual general de la remuneración fija de los directivos no resulta de aplicación al Presidente Ejecutivo y (ii) que, por tanto, su remuneración fija permanecerá congelada en tanto no se valore y acuerde expresamente su revisión.

2.2. Sobre los objetivos a los que se sujeta la remuneración variable anual diferida vinculada al Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2024

Tal y como consta en la Política de Remuneración de los Consejeros 2022-2024, al tiempo de su sometimiento a aprobación de la Junta General de accionistas (el pasado mes de junio de 2021) se estaba trabajando en la elaboración de un Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico del Grupo del periodo 2022-2024. De hecho, en la Política vigente se recogen los criterios principales que, aquel momento, constituían la base de trabajo de dicho Plan de Incentivos a Largo Plazo, en esencia coincidentes con los establecidos en planes de incentivos anteriores salvo por la novedad (explicada en la Política) de que una parte de la remuneración variable incluida en el Plan de Incentivos quedaría vinculada a objetivos de carácter no financiero.

En los trabajos llevados a cabo por la Comisión de Selección y Retribuciones en el marco de Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024 la Comisión ha revisado los objetivos de carácter financiero a los que se sujeta el 75% de la remuneración prevista en el Plan de Incentivos (a razón de un 25% cada uno de los años a los que se refiere el mismo).

En planes de incentivos anteriores, los objetivos fijados eran el EBITDA consolidado (con un peso del 80%) y el ROCE consolidado (con un peso del 20%) del plan estratégico correspondiente; en base a ello, en la Política se señaló que esos mismos objetivos se recogerían en el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2024.

Sin embargo, tras una reflexión profunda, la Comisión de Selección y Retribuciones ha considerado oportuno modificar dicho objetivos y, en particular, el ROCE consolidado. En este sentido, la Comisión de Selección y Retribuciones ha considerado oportuno sustituir el indicador ROCE por otro referente a la generación de caja, considerando al efecto, en atención a la información con la que se construye el Plan Estratégico 2022-2024, que un indicador satisfactorio para ello sería “EBITDA menos CAPEX” consolidados previstos

en el Plan Estratégico para cada uno de los años incluidos en el mismo (2022,2023 y 2024). Este nuevo indicador tendrá el mismo peso que tenía el ROCE en planes anteriores, esto es, el 20% (correspondiendo el 80% restante al EBITDA consolidado).

2.3. Sobre el límite máximo de la remuneración variable anual diferida vinculada al Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2024.

Por otra parte, tal y como consta igualmente en la Política de Remuneración de los Consejeros 2022-2024, al tiempo de su sometimiento a aprobación de la Junta General de accionistas (el pasado mes de junio de 2021), la idea inicial era que el Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico del Grupo del periodo 2022-2024 recogiese una regulación análoga a la de planes anteriores en lo relativo a los límites de la remuneración vinculada al mismo en caso de sobrecumplimiento de objetivos. Así, la Política prevé que la remuneración a percibir por el Presidente Ejecutivo (como participe, junto con otros directivos del Grupo, del Plan) en su condición de beneficiario de dicho Plan podría alcanzar, en caso de sobrecumplimiento de los objetivos fijados en el mismo, hasta el 125% de la remuneración variable vinculada al referido Plan de Incentivos.

Respecto a este asunto, durante los trabajos de preparación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2024, el propio equipo directivo que participa en el mismo (incluyendo al Presidente Ejecutivo) trasladó a la Comisión de Selección y Retribuciones la propuesta de revisar a la baja dicho límite máximo de forma que, aun en el caso de sobrecumplimiento de los objetivos, la cuantía máxima de la remuneración a percibir por los participantes en el Plan de Incentivos quedaría topada en el 100% de la misma.

Dicha propuesta fue valorada y discutida en el seno de la Comisión de Selección y Retribuciones pues, si bien es cierto que reduce el límite máximo del impacto económico de las remuneraciones vinculadas al Plan de Incentivos, podría incidir en una de las finalidades del mismo, que no es otra que incentivar al máximo a sus beneficiarios en la consecución de los mejores resultados posibles en los objetivos previstos en el mismo. En dicha valoración la Comisión de Selección y Retribuciones tuvo en consideración que (i) el sobrecumplimiento de objetivos tiene ya un impacto en el variable anual ordinario de los directivos del Grupo y (ii) a los beneficiarios del Plan de Incentivos, en su condición de personal directivo clave del Grupo, se les presupone de por sí un grado de motivación y alineamiento con los objetivos a largo plazo del Grupo (precisamente es ese especial grado de motivación y alineamiento lo que les hace merecedores de la condición de beneficiarios del Plan de Incentivos), concluyendo que la propuesta presentada por los beneficiarios del Plan de Incentivos era procedente y está alineada con los intereses del Grupo. Por ello, dicha propuesta ha quedado incorporada en la propuesta de Plan de Incentivos que la Comisión de Selección y Retribuciones ha elevado, con informe favorable, al Consejo de Administración, para su valoración en la reunión del mismo de 25 de mayo de 2022.

De valorarse positivamente por el Consejo de Administración la propuesta del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2024 preparada por la Comisión de Selección y Retribuciones deberá procederse a modificar la Política en ese punto concreto.

2.4. Sobre los objetivos del variable anual ordinario del Presidente Ejecutivo.

La Política, recogiendo en ese punto la misma estructura que el políticas de remuneraciones anteriores, sujeta el variable anual ordinario del Presidente Ejecutivo a un único objetivo financiero: el EBITDA consolidado del Grupo establecido en el presupuesto anual.

En los trabajos realizados por la Comisión de Selección y Retribuciones en el marco del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2024, una vez se decidió proponer que en dicho Plan, el objetivo relativo al ROCE consolidado fuese sustituido por el objetivo “EBITDA menos CAPEX”, la Comisión valoró la conveniencia de incluir el ROCE consolidado del presupuesto como un objetivo dentro del variable anual a corto plazo. Tras reflexionar sobre este punto, la Comisión de Selección y Retribuciones ha concluido que dicho objetivo (el ROCE consolidado del presupuesto de cada año) debe configurarse, junto con el EBITDA consolidado del presupuesto), como un objetivo vinculado al variable anual a corto plazo.

Acordado lo anterior, si dicha propuesta fuese aprobada por el Consejo de Administración, habrá de modificarse la Política para hacer constar en la misma que el variable anual a corto plazo del Presidente Ejecutivo quedará vinculado, a partir del ejercicio 2023, al cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado del presupuesto anual correspondiente (con un peso del 80%) y de ROCE consolidado del presupuesto anual correspondiente (con un peso del 20%).

3. Alcance de la modificación propuesta.

En base a lo anterior, y en la asunción de que el Consejo de Administración apruebe la propuesta de Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2024 en los términos presentados por la Comisión de Selección y Retribuciones, la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 habría de ser modificada en los siguientes apartados:

- (i) Los apartado 5 y 7.2.a), a efectos de excluir al Presidente Ejecutivo (único Conejero que desempeña funciones ejecutivas) del sistema de revisión anual de la remuneración fija de los restantes directivos del Grupo, por lo que la remuneración fija anual de aquel permanecerá inalterada salvo revisión específica decidida, en atención a las circunstancias concurrentes, por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones.
- (ii) El apartado 7.2.b), a efectos de señalar que, a partir del ejercicio 2023 (incluido), el variable anual a corto plazo del Presidente Ejecutivo estará vinculado al cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado (con un peso del 80%) y de ROCE consolidado (con un peso del 20%) del presupuesto anual correspondiente.
- (iii) El apartado 7.2.c), a efectos de hacer constar que:
 - Los objetivos financieros a los que se vincula el 75% de la remuneración del Plan (a razón de un 25% cada uno de los tres años de duración del mismo) serán el EBITDA consolidado previsto en el Plan Estratégico para cada uno de los ejercicios en cuestión, con un peso del 80% (es decir, mantener el

objetivo de EBITDA tal y como aparece ya recogido en la Política) y el “EBITDA menos CAPEX” consolidados previsto en el Plan Estratégico para cada uno de los ejercicios en cuestión, con un peso del 20% (sustituyendo el objetivo de ROCE consolidado actualmente previsto en la Política).

- en caso de sobrecumplimiento de los objetivos fijados en el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2024, la remuneración variable del referido Plan de Incentivos quedará topada en el 100% de la misma.

Adicionalmente, se propone (i) incluir un último párrafo en el apartado 4 de la Política para hacer referencia a la modificación de la Política a la que el presente informe específico se refiere y (ii) actualizar la información sobre el número de directivos participantes en el Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024, que ha quedado reducido a 11 directivos frente a los 12 estimados al tiempo de la elaboración (y aprobación) de la Política.

4. Vigencia.

La modificación propuesta no afectaría al plazo de vigencia de la vigente política de remuneración 2022-2024, que continuaría en vigor, con la modificación indicada, hasta 2024.

La modificación de la Política tendría efectos desde la fecha de su aprobación.

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

5. 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 2022-2024 a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad, de conformidad con la legalidad vigente.

En Madrid, a veinticinco de mayo de dos mil veintidós.

Anexo 3

Texto refundido de la Política de Remuneraciones de Consejeros 2022-2024



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

2022-2024

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**” o la “**Política**”).

Con relación a la Política de Remuneraciones de Consejeros, el artículo 529 novodécies 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 para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios, debiendo someterse a votación como punto separado del orden del día;
- (iii) Debe ser sometida a la Junta General de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.
- (iv) La propuesta de política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones, y ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, y los accionistas podrán solicitar su entrega o envío gratuito.

De acuerdo con lo anterior, y con la finalidad que la Ebro Foods, S.A. (“**Ebro**” o la “**Sociedad**”) cuente 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 2021 esta nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, 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 2022, 2023 y 2024.

La presente Política ha sido objeto de la correspondiente motivación del Consejo de Administración y del preceptivo informe específico de la Comisión de Selección y Retribuciones del Consejo de Administración.

Esta nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 da continuidad a la anterior, que estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2021, en lo que se refiere a los principios, estructura y contenido del paquete retributivo de los Consejeros (tanto en su condición de tales como por el desarrollo de funciones ejecutivas), que gozó de una amplia aceptación de los accionistas (fue aprobada en 2018 con el voto a favor del 71,979% del capital presente o representado en la Junta General). No obstante, la nueva Política recoge

las novedades introducidas en la Ley de Sociedades de Capital por la reforma operada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (la “**Ley 5/2021**”). En este sentido, aun cuando la reforma que dicha Ley 5/2021 introduce en materia de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (modificaciones introducidas en el artículo 529 novodecies LSC) no entrará en vigor, según su Disposición Transitoria Primera, hasta que transcurran seis meses desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado de la referida Ley 5/2021 (esto es, hasta el próximo 3 de noviembre de 2021), la presente nueva Política cumple con las exigencias recogidas en dicho precepto con la finalidad de evitar que deba someterse a la Junta General de accionistas a celebrar en 2022 una modificación de la misma por razón de su adecuación a la nueva regulación.

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, tras la reforma del mismo que se somete a la consideración de la Junta General Ordinaria de accionistas que ha de decidir sobre la aprobación de esta Política, 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, previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, la fijación individual de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal, 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, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones. 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 como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período

máximo de tres ejercicios. No obstante, la propuesta de nueva política de remuneraciones de los Consejeros deberá ser sometida a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

Adicionalmente a lo previsto en los párrafos anteriores, 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, que consistirá en todos o alguno de los siguientes conceptos: (i) asignación fija anual; (ii) retribuciones variables correlacionadas con distintos indicadores, entre ellos, financieros y no financieros; (iii) prestación de sistemas de previsión social o asistencial; e (iv) indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al Consejero, pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual o similares. Corresponderá al Consejo de Administración la determinación individual de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la política de remuneraciones y de conformidad con lo previsto en sus contratos, previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones.

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.

Adicionalmente, la Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros.”

Como se ha indicado, la redacción anterior del artículo 22 de los Estatutos Sociales es la que se somete a aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas de 2021 que ha de decidir sobre la aprobación de la presente Política, en la asunción de que dicha nueva redacción del referido artículo estatutario será aprobada por la Junta General de accionistas.

3. Principios y objetivos que rigen la remuneración de los Consejeros. Contribución de la política a la estrategia, intereses y sostenibilidad a largo plazo.

La Política de Remuneraciones de Consejeros se asienta en los siguientes principios (que, a su vez, se corresponden con las previsiones legales aplicables y los criterios 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.

Los principios anteriores se completan, en materia de retribución de consejeros, con los incluidos en la Política de Sostenibilidad, Medioambiente y Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Ebro Foods. En concreto, dentro del eje estratégicos que recoge la referida política bajo la denominación “Nuestro Equipo” (entendiendo por tal la totalidad de los profesionales del Grupo, incluyendo los Consejeros, administradores, directivos y empleados), se recoge como principios inspiradores (i) la generación de un marco de relaciones laborales que favorezca la formación y el desarrollo personal y profesional, respete el principio de igualdad de oportunidades y diversidad y promueva un entorno de trabajo seguro y saludable, (ii) la promoción del desarrollo personal y profesional de consejeros, administradores y personal, directivo o empleado, del Grupo, (iii) el fomento de la mejora de sus propias capacidades y competencias y (iv) la oferta a los profesionales un nivel retributivo justo y adecuado al mercado laboral.

En este marco, el esfuerzo retributivo para la retención del talento constituye un elemento esencial para reforzar la permanencia de los Consejeros y el refuerzo de su compromiso, motivación y fidelidad, lo que garantiza la estabilidad necesaria para la fijación y consecución de objetivos a largo plazo, así como la dedicación necesaria para el adecuado seguimiento de tales objetivos.

Del mismo modo, en lo referente a la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, el establecimiento de estructuras de remuneración a medio/largo plazo, vinculadas a los planes estratégicos trienales del Grupo, contribuyen de manera definitiva a la consecución de los intereses y sostenibilidad de la Sociedad en el largo plazo, promoviendo la creación de valor para los distintos grupos de interés.

Por lo anterior, la presente Política se configura como un elemento más, dentro de las restantes políticas y principios internos del Grupo, que contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y el Grupo Ebro Foods.

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 (i) informar y proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, velando por su observancia; (ii) informar y proponer al Consejo de Administración la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos velando por su observancia, e (ii) informar al Consejo sobre la fijación individual de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal.

Así, en lo que a la determinación de la presente Política se refiere, 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 para cada trienio y, con el preceptivo informe específico, la eleva a la consideración del Consejo de Administración, a quien corresponde la decisión motivada 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.

En el proceso de preparación, determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento se garantiza la adecuada gestión de cualquier eventual conflicto de intereses. En este sentido:

- (i) La Comisión de Selección y Retribuciones, que adopta decisiones relativas a la Política de Remuneraciones (ya sea la propuesta de una nueva política, ya sea de cualquier revisión o modificación de la misma), está compuesta mayoritariamente por Consejeros independientes, no forma parte de ella ningún Consejero ejecutivo y solicita la asistencia de terceros expertos externos cuando así lo considera oportuno;
- (ii) La estructura de la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se ajusta al esquema de los primeros directivos del Grupo (que son completamente ajenos a la composición y funcionamiento de la Comisión de Selección y Retribuciones) garantizándose así la nula eventual injerencia de los Consejeros ejecutivos en la elaboración de las políticas de remuneraciones.

- (iii) La Comisión de Selección y Retribuciones revisa, anualmente, el seguimiento de la política en vigor y el cumplimiento de los presupuestos establecidos para el devengo de las remuneraciones variables de los Consejeros ejecutivos, elevando un informe al Consejo de Administración al respecto.
- (iv) En el debate y discusión de los acuerdos que anualmente adopta el Consejo de Administración en ejecución de la política de remuneraciones vigente en cada momento los Consejeros ejecutivos no participan.

Las medidas anteriores minimizan al máximo, si no eliminan, cualquier eventual incidencia que una situación de conflicto de intereses pudiera tener en el ámbito de la determinación, revisión y aplicación de la política de remuneraciones vigente en cada momento.

La Comisión de Selección y Retribuciones ha valorado y acordado proponer la presente Política de Remuneraciones de Consejeros 2022-2024 al Consejo de Administración, junto con el preceptivo informe específico, en su reunión de 24 de mayo de 2021. El Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de esa misma fecha, acordó someter la misma a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas a celebrar en 2021, resultando aprobada.

En 2022, el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, elevó a la aprobación de la Junta General de accionistas la revisión de esta Política en los aspectos específicos expuestos en el Informe emitido por el Consejo de Administración a estos efectos.

5. Consideración de las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad al fijar la política de remuneración

En cumplimiento de la Política de Sostenibilidad, Medioambiente y Responsabilidad Social Corporativa, el Grupo Ebro Foods fija como un principio de debida observancia la oferta a todos sus profesionales (que incluye Consejeros, directivos y resto de empleados) de un nivel retributivo justo y adecuado al mercado laboral. Con ello, el Grupo busca retener el talento y fomentar la motivación de todos sus profesionales como vía de asegurar la sostenibilidad a largo plazo de sus negocios.

La fijación de la remuneración de los trabajadores, tanto directivos como no directivos, se basa en los criterios de cargo, funciones y competencias, valía profesional y grado de responsabilidad, así como a las circunstancias propias de la compañía, el país y el mercado en el que se localiza cada trabajador. En base a esos criterios, el Grupo mantiene, en todos los niveles, lo que se considera un sistema retributivo justo y razonable.

En el ámbito de los Consejeros y, más en particular, de los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, sus paquetes retributivos se estructuran en esencia de forma análoga a la aplicable a los principales directivos¹ del Grupo. En concreto:

¹ El concepto “Directivos” hace referencia en este punto a los directores de departamento y principales

- a) Todos los directivos y los Consejeros Ejecutivos perciben una remuneración fija anual, que se determina para cada uno de ellos en atención a su cargo, funciones y competencias, dedicación, trayectoria profesional y, principalmente, responsabilidades propias de los respectivos cargos. La remuneración fija anual de los directivos es objeto de revisión anual que, salvo en casos singulares específicamente valorados por la Comisión de Selección y Retribuciones, se determina en atención a la evolución del coste de la vida y se fija en línea con las circunstancias propias de los distintos países donde dichos profesionales desarrollan su labor. En el caso de los Consejeros Ejecutivos, su remuneración fija no es objeto de revisión anual, permaneciendo fija salvo que el Consejo de Administración, previa propuesta e informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, considere que concurren circunstancias que aconsejan su revisión.
- b) Todos los directivos y los Consejeros ejecutivos perciben una remuneración variable anual, representada por un porcentaje (que varía según la categoría y circunstancias propias del país donde desarrollan su trabajo) de su remuneración fija, cuya consecución está ligada al cumplimiento de los objetivos fijados anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones. Esos objetivos incluyen tanto aspectos objetivos (generalmente, el cumplimiento de objetivos de negocio, bien de la compañía/unidad a la que pertenezca el directivo en cuestión, bien del Grupo de consolidación) como subjetivos (desempeño personal del directivo en cuestión, conforme a los objetivos personales fijados entre el directivo y su superior jerárquico al inicio de cada anualidad). Como excepción, en el caso del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas)², la totalidad de su remuneración variable está vinculada al cumplimiento de requisitos objetivos a nivel consolidado.
- c) Los directivos máximos responsables de las distintas unidades o departamentos corporativos de mayor relevancia³ y los Consejeros Ejecutivos participan en un Sistema de Retribución Anual Diferida, vinculada al cumplimiento de los objetivos de negocio fijados bien para cada unidad, bien a nivel consolidado, en los planes estratégicos trienales del Grupo.

responsables de los distintos departamentos de las diferentes unidades del Grupo, con independencia de que los mismos estén o no vinculados a la sociedad del grupo en cuestión por una relación laboral ordinaria, de alta dirección o figuras análogas en las distintas jurisdicciones.

² En el momento de elaboración de esta Política de Remuneraciones de Consejeros la sociedad cuenta con un único Consejero que desempeña funciones ejecutivas. En este sentido debe tenerse en cuenta que el Consejero Hercalanz 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.

³ Estos “directivos máximos responsables” constituyen un número muy reducido de los directivos. En concreto, en 2022 (fecha de última modificación de esta Política), sólo 11 directivos de todo el Grupo, incluido entre ellos el Presidente Ejecutivo (único Consejero que desarrolla funciones ejecutivas) participan en el Sistema de Retribución Anual Diferida.

6. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

6.1. 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, conforme a los criterios establecidos al efecto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento, 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 renunciasesen 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 (i) estudia e informa (para la valoración por el Consejo de Administración previa a su elevación a la Junta General de accionistas para su aprobación) sobre la 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.

6.2. 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 (respecto del ejercicio anterior).

En febrero de 2021, año de elaboración de la presente Política, 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 2021) la cantidad de 2.850.000 euros en concepto de asignación fija para el conjunto del Consejo de Administración del ejercicio 2020.

Al tiempo de la elaboración de esta Política, la previsión es que la asignación fija máxima de 2.850.000 euros para el conjunto del Consejo de Administración se mantenga durante todos los años de aplicación de la presente Política (es decir, los ejercicios 2022, 2023 y 2024). En caso de que, por cualquier circunstancia, el Consejo considerase oportuno revisar la referida cantidad y someter a la valoración de la Junta General de accionistas una cantidad distinta por este concepto, se someterá a la consideración de esa misma Junta General la correspondiente modificación de la presente Política de resultar así oportuno.

Fijada la cantidad por la Junta General de accionistas, corresponde al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, 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.

Anualmente, en el mes de febrero, la Comisión de Selección y Retribuciones informa al Consejo de Administración sobre la remuneración fija anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio anterior, de forma que el Consejo de Administración valora la misma y decide, en su caso, la elevación de la correspondiente propuesta a la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar en ese ejercicio.

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, a propuesta del Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, fijar el importe de las referidas dietas, que se someten a su aprobación junto con la asignación fija.

En febrero de 2021, año de elaboración de la presente Política, 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 2021) 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.

Al tiempo de la elaboración de esta Política, la previsión es que las dietas por asistencia se mantengan durante todos los años de aplicación de la presente Política (es decir, los ejercicios 2022, 2023 y 2024). En caso de que, por cualquier circunstancia, el Consejo considerase oportuno revisar las referidas dietas por asistencia y someter a la valoración de la Junta General de accionistas una cantidad distinta por este concepto, se someterá a la consideración de esa misma Junta General la correspondiente modificación de la presente Política de resultar así oportuno

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 en su condición de tales 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, en línea con las recomendaciones de buen gobierno vigentes, 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 Remuneración 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 Remuneración de Consejeros.

Por lo demás, conforme es habitual en otras compañías comparables y se prevé expresamente en el artículo 22 de los Estatutos Sociales (tras la reforma del mismo que se someterá a aprobación de la Junta General de accionistas que ha de decidir sobre la aprobación de la presente Política), 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.

7. Remuneración de los Consejeros ejecutivos

7.1. 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.

7.2. Estructura

La remuneración de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de tales funciones ejecutivas, estará integrada (al igual que el esquema retributivo de los principales directivos del Grupo) 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 y objetivos recogidos en esta Política de Remuneración de Consejeros (ver apartado 3), correspondiendo a la Comisión de Selección y Retribuciones la propuesta e informe al Consejo de Administración a estos efectos.

Dicha remuneración fija permanece estable (sin sujetarse a la revisión general anual aplicable a la remuneración fija de los directivos del Grupo) hasta que el Consejo de Administración de la Sociedad, previa valoración e informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, decide (en atención a las circunstancias concurrentes en cada momento) que procede la revisión de la misma por cualquier motivo.

En el ejercicio 2021, fecha de preparación de esta Política, la remuneración fija anual del Presidente ejecutivo (único Consejero que desarrolla funciones ejecutivas) ha ascendido a 1.500.000 euros brutos, siendo la previsión que la misma no sufrirá modificación alguna durante el tiempo de vigencia de la presente Política.

b) 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).

En el ejercicio 2022, la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña 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 de 2022.

Así:

- (i) En caso de cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado al 100%, la retribución variable anual del Presidente 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 Presidente 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 retribución 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 Presidente 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.

A partir del ejercicio 2023 (esto es, durante los ejercicios 2023 y 2024), la remuneración variable anual de los Consejeros ejecutivos 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 de los objetivos de (i) EBITDA consolidado y (ii) ROCE consolidado del Grupo Ebro según el presupuesto de cada uno de esos años. En la determinación del grado de cumplimiento, para el Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas) el EBITDA consolidado representa el 80% del total de la retribución variable anual y el ROCE consolidado el 20% del total del variable anual correspondiente a cada año.

Así:

- (i) En caso de cumplimiento agrupado de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados 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 de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados, 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 agrupado de los objetivos es igual o superior al 115%, la retribución variable anual ordinaria sería del 150% de la retribución fija. En caso de que el cumplimiento de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados se sitúe entre el 100% y el 115%, la retribución variable anual se determinará proporcionalmente.
- (iv) En caso de infra cumplimiento de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados, 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 agrupado de los objetivos es inferior al 85% no se devenga retribución variable anual ordinaria. En caso de que el cumplimiento de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados 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 cualquiera de los años de aplicación de esta Política, 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 de los objetivos de (i) EBITDA consolidado (en el ejercicio 2022) y (ii) de EBITDA y ROCE consolidados (en los ejercicios 2023 y 2024) 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 de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidados 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 o ROCE correspondiente a 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. Igualmente, la Comisión de Selección y Retribuciones y el Consejo de Administración tendrán en cuenta, en la determinación de la remuneración variable anual del único Consejero que desempeña funciones ejecutivas las salvedades que, en su caso, consten en el informe de auditoría emitido por el auditor externo que minoren los resultados.

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 los objetivos cuantitativos (EBITDA y ROCE consolidados) al que se vincula la retribución variable anual de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas.

c) Remuneración variable anual diferida.

Al igual que determinados directivos del Grupo⁴, 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 2022, 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 2022-2024. En dicho Sistema, el Presidente ejecutivo (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 EBITDA menos CAPEX consolidados anuales fijados en el Plan Estratégico 2022-2024 del Grupo, así como al cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero que más adelante se indican. Dentro de estos objetivos, en cada uno de los años del Sistema el EBITDA consolidado supone el 80% de la retribución variable diferida y el EBITDA menos CAPEX consolidado el 20% restante. Adicionalmente, una parte del variable del trienio queda sujeto al cumplimiento de (i) EBITDA acumulado durante el trienio del Plan Estratégico, (ii) el grado de consecución de los objetivos de carácter no financiero establecidos para el trienio y (iii) a la valoración global sobre el cumplimiento del Plan Estratégico a la terminación del mismo.

Así, en virtud del Sistema, vinculado al Plan Estratégico 2022-2024, 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,

⁴ Ver nota 3 anterior.

hasta el 50% restante.

- b) A estos efectos, durante los dos primeros años del trienio se determinará el EBITDA (80%) y el EBITDA menos CAPEX (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 EBITDA menos CAPEX 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 el EBITDA menos CAPEX 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, (ii) el grado de cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero establecidos para el trienio y (iii) la valoración cualitativa del cumplimiento global del Plan Estratégico. En este último 25%, el EBITDA acumulado del Trienio representa el 50% del total, el grado de cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero establecidos para el trienio un 25% y la valoración cualitativa del cumplimiento global del Plan Estratégico el 25% restante.
- d) Corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones la verificación del grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA y EBITDA menos CAPEX consolidados.

Respecto a la valoración del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero del trienio, el seguimiento y valoración corresponderá a la Comisión de Auditoría y Control (a la que corresponde el seguimiento de la Política de Sostenibilidad, Medioambiente y Responsabilidad Social Corporativa), que presentará su propuesta de valoración a la Comisión de Selección y Retribuciones que, tras su revisión, informará y elevará al Consejo la propuesta que considere oportuna al efecto.

Y 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, informará y 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 EBITDA menos CAPEX 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 2022 se concretarán en 2023 (una vez se cuente con los resultados definitivos del ejercicio 2020) y se cobrarán en 2024.
- 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. En caso de cumplimiento de los objetivos de EBITDA y EBITDA menos CAPEX 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 EBITDA menos CAPEX 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 100%, de forma que si el cumplimiento agrupado de los objetivos es igual o superior al 100%, la retribución variable diferida devengada en virtud del Sistema en ese año será del 100% del 25% (esto es, el 25%) de la remuneración fija correspondiente al trienio.
 - c. En caso de infra-cumplimiento de los referidos objetivos de EBITDA y EBITDA menos CAPEX 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 EBITDA menos CAPEX 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. Un veinticinco por ciento (25%), en el porcentaje que determine el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, en atención a la valoración sobre el cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero incluidos en el Plan Estratégico.
 - iii. Y el veinticinco por ciento (25%) restante, en el porcentaje que determine el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, en atención a la valoración global del cumplimiento global del Plan Estratégico.

Dicha valoración cualitativa se realizará por el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, que recibirá a su vez el previo informe de la Comisión de Auditoría y Control (respecto al grado de cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero) y de la Comisión de Estrategia e Inversiones (sobre la valoración global del cumplimiento del Plan Estratégico).

- (iii) En todo caso, en caso de sobrecumplimiento de los objetivos fijados para cada año, el límite máximo de la remuneración a percibir en dicho año será del 100% de la remuneración diferida correspondiente a dicho año, que operará como límite máximo en todos los ejercicios.
- (iv) 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.

- (v) 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.

d) 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 2020 (último ejercicio cerrado al tiempo de la preparación de esta Política) por el único Consejero ejecutivo por el desempeño de tales funciones, que asciende a la suma 5.316 euros brutos, 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 retribución dineraria.

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.

e) 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.

7.3. 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 ejecutivo⁵ 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. En este caso, se procedería a la modificación de esta Política y se sometería a la aprobación de la Junta dicha modificación en los términos legalmente previstos.

⁵ Ver nota 1 anterior.

8. Vigencia

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies LSC, la presente Política de Remuneraciones de Consejeros estará en vigor durante los tres ejercicios siguientes, esto es, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, 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.
